



Projet de recherche
sur les politiques

Policy Research
Initiative

Vues sur la flexibilité des parcours de vie et le vieillissement de la population du Canada

juillet 2004

Projet du PRP

**Viellissement de la population et flexibilité des
parcours de vie**

en collaboration avec



Canada

Vues sur la flexibilité des parcours de vie et le vieillessement de la population du Canada

Juillet 2004

Projet du PRP
Vieillessement de la population et flexibilité des parcours de vie

En collaboration avec



Table des matières

Préface.....	3
Introduction : objectifs et méthodologie.....	5
Contexte.....	5
Objectifs et enjeux de l'étude.....	6
Méthodologie	6
Résultats détaillés.....	10
Résultats qualitatifs	10
Résultats quantitatifs.....	27
Conclusions.....	43

Préface

Le mandat du Projet de recherche sur les politiques (PRP) consiste à faire progresser la recherche sur des questions horizontales émergentes qui sont pertinentes pour le programme politique à moyen terme du gouvernement fédéral et à assurer un transfert efficace du savoir aux responsables de l'élaboration des politiques. L'un des cinq projets de recherche du PRP, *Vieillessement de la population et flexibilité des parcours de vie*, a pour objectif d'évaluer les impacts économiques et sociaux du vieillissement de la population. Une équipe interministérielle du gouvernement fédéral participe à ce projet et examine comment une meilleure flexibilité de l'organisation du temps pourrait aider non seulement à résoudre la pénurie appréhendée de main-d'œuvre, mais aussi à réaliser des gains sociaux importants.

Les effets négatifs de la retraite massive de la génération du baby-boom qui se feront sentir de façon plus aiguë à partir de 2011 représente un intérêt particulier dans ce projet. Cependant, les tendances démographiques sont aussi source d'opportunités extraordinaires. D'une part, des gains économiques importants sont possibles avec un prolongement, pour ceux qui le désirent, de la vie active des travailleurs. D'autre part, une réorganisation du temps tout au cours de la vie entre travail, éducation, soins aux enfants et aux parents vieillissants pourraient permettre des gains sociaux importants.

Afin de comprendre les préférences des Canadiens à l'égard du moment de la retraite et de l'allocation du temps pour le travail, l'éducation, les soins et les loisirs tout au cours de la vie, le PRP a embauché la firme *Ekos* pour organiser 10 groupes de discussion à travers le Canada. Au cours des discussions, quatre grands thèmes étaient abordés :

- la connaissance des participants sur l'impact du vieillissement de la population et sur la situation actuelle et future du marché de l'emploi;
- les préférences des participants à l'égard du moment de leur retraite;
- les préférences des Canadiens à l'égard de l'allocation de leur temps tout au cours de leur vie pour le travail, les soins, l'éducation et les loisirs;
- leur opinion à l'égard de politiques qui pourraient supporter la réallocation du temps au cours de la vie.

Le présent document décrit les méthodologies adoptées ainsi que les résultats issus de ces groupes focus. Nous espérons que vous trouverez ces informations utiles.

Jean-Pierre Voyer
Directeur exécutif
Projet de recherche sur les politiques

Introduction : objectifs et méthodologie

Contexte

On s'attend à ce que deux tendances majeures connexes aient de plus en plus d'incidence sur le Canada et d'autres pays de l'OCDE : d'une part, une population vieillissante qui peut aspirer à vivre plus longtemps et mieux et, d'autre part, les travailleurs qui visent toujours un meilleur équilibre entre la vie professionnelle et la vie familiale. Pour le Canada, la convergence de ces deux tendances importantes peut représenter d'excellentes occasions d'accroître la productivité et le dynamisme de son marché du travail, de même que la qualité de vie en général de ses habitants.

L'OCDE et d'autres organismes affirment que la meilleure façon d'aborder ces deux tendances est d'encourager les gens à travailler le plus tard dans la vie, tout en offrant plus de flexibilité à ceux qui amorcent leur carrière. Un simple exemple de compromis inhérent à cette approche stratégique est d'offrir un ensemble de mesures et de moyens qui permettraient à un parent de prendre un congé prolongé au cours de ses années d'activité maximale, ou à d'autres de continuer de travailler après 70 ans.

Également, à cause du vieillissement de la population, il y aura, bien entendu, moins de Canadiens en « âge actif », ce qui pourra entraîner une grave pénurie de main-d'œuvre d'ici 10 ans. Par ailleurs, la capacité du Canada à recourir à l'immigration pour pallier cette pénurie peut être limitée du fait que d'autres pays cherchent eux aussi à attirer les immigrants qualifiés. De récentes études ont aussi montré que les immigrants peuvent avoir de plus en plus de difficulté à se tailler une place sur le marché du travail. Le fait d'encourager les travailleurs âgés à demeurer dans la population active plus longtemps peut contribuer, dans une certaine mesure, à éviter une pénurie de main-d'œuvre. En outre, cette solution peut enlever une certaine pression sur le Canada d'avoir à accroître son bassin d'immigrants à un point où ces derniers peuvent commencer à devenir contre-productifs dans une perspective d'intégration au marché du travail. Il est important de préciser que cette approche stratégique s'appuie sur des études qui révèlent que de nombreux retraités souhaitent réintégrer le marché du travail quelques années plus tard. L'idée, donc, n'est pas de forcer les gens à remettre à plus tard leur retraite, mais bien d'aider ceux qui le souhaitent.

La question des travailleurs peu qualifiés représente un autre aspect important de l'approche stratégique. Il convient ici d'apporter deux précisions. Premièrement, il est plus facile pour les travailleurs du savoir et d'autres travailleurs spécialisés de se retirer à un âge plus avancé car leur emploi n'est généralement pas exigeant sur le plan physique et/ou peut être accompli malgré les limites physiques qui viennent avec l'âge. Par contre, le vieillissement restreint grandement les

possibilités chez les travailleurs moins qualifiés car ils sont davantage susceptibles d'exécuter des tâches exigeantes sur le plan physique. On demandera également moins aux travailleurs non spécialisés et semi-spécialisés de se retirer à un âge plus avancé. Deuxièmement, de nombreux travailleurs moins qualifiés souhaitent parfaire leurs compétences. L'approche stratégique doit donc comporter des incitatifs et des moyens qui permettront aux gens de se perfectionner plus facilement.

Objectifs et enjeux de l'étude

Cette recherche avait comme objectif de connaître l'opinion du grand public sur certaines facettes des grands enjeux exposés plus haut. Elle devait plus particulièrement servir à recueillir des renseignements qui permettraient aux responsables des politiques de mieux comprendre les véritables aspirations, inquiétudes, obstacles et possibilités des gens en ce qui concerne les grands enjeux que sont la retraite, la planification de l'avenir, la possibilité pour les travailleurs âgés de rester sur le marché du travail, l'équilibre famille-travail et la réussite sur le marché du travail (intégration, acquisition de compétences et perfectionnement, gestion de la réorientation). En outre, cette recherche avait pour but d'obtenir les réactions du public aux orientations possibles de la politique qui visent à aider les Canadiens à mieux concilier vie familiale et vie professionnelle et aussi à corriger certains déséquilibres macroéconomiques possibles causés par le vieillissement de la population.

On a utilisé les deux guides de discussion ci-annexés pour étudier les questions suivantes avec les participants.

- Exploration et compréhension de la situation actuelle (famille, marché du travail, préretraite);
- Nature des aspirations et des objectifs (famille, retraite, vie au travail);
- Obstacles à la réalisation des aspirations et des objectifs;
- Plans actuels pour surmonter les obstacles et faire connaître les programmes et les incitatifs en place;
- Les réactions suscitées par l'idée d'une meilleure conciliation travail-famille et la participation prolongée au marché du travail (intérêt, réponses aux besoins);
- Les réactions suscitées par les grandes orientations de la politique afin de promouvoir la conciliation travail-famille et la participation prolongée au marché du travail.

Méthodologie

La recherche était fondée sur une approche qualitative-quantitative. L'aspect qualitatif – et principal – de la recherche consistait en 10 groupes de discussion

formés de personnes représentant tous les segments de la population. Quant à l'aspect quantitatif, il était basé sur les vues des participants avant et après les discussions.

Aspect qualitatif

Dix groupes de discussion ont été formés dans cinq villes du Canada (deux dans chacune) : Vancouver, Toronto, Montréal, Weyburn (Saskatchewan) et Wolfville (Nouvelle-Écosse). Les groupes de Montréal ont travaillé en français, et les autres, en anglais. Les discussions ont duré environ deux heures. Dans les trois grands centres, elles ont eu lieu dans des salles conçues pour enregistrer les échanges et permettre au client d'observer discrètement. Dans les petits centres, les discussions, qui ont aussi été enregistrées, se sont déroulées dans des salles d'hôtels.

Compte tenu des enjeux, on a pensé qu'il serait avantageux que les groupes soient formés en fonction des parcours de vie, de l'âge, ainsi que du statut socioéconomique (SSE) des participants (niveau d'instruction et revenu). Voici donc les critères de sélection qui ont été établis :

- *Années d'activité maximale et SSE faible*
 - A entre 30 et 45 ans;
 - Ne prévoit pas prendre sa retraite d'ici les cinq prochaines années;
 - N'a que quelques années d'études postsecondaires;
 - S'il travaille, son revenu personnel ne dépasse pas 35 000 \$;
 - S'il est sans emploi, le revenu familial ne dépasse pas 50 000 \$.
- *Années d'activité maximale et SSE élevé*
 - A entre 30 et 45 ans;
 - Ne prévoit pas prendre sa retraite d'ici les cinq prochaines années;
 - A un diplôme d'études postsecondaires;
 - S'il travaille, son revenu personnel est d'au moins 35 000 \$;
 - S'il est sans emploi, le revenu familial est d'au moins 50 000 \$.
- *Années de préretraite et SSE faible*
 - A entre 46 et 65 ans;
 - Prévoit prendre sa retraite d'ici les deux prochaines années;
 - N'a que quelques années d'études postsecondaires;

- S'il travaille, son revenu personnel ne dépasse pas 35 000 \$;
- S'il est sans emploi, le revenu familial ne dépasse pas 50 000 \$.
- *Années de préretraite et SSE élevé*
 - A entre 46 et 65 ans;
 - Prévoit prendre sa retraite d'ici les cinq prochaines années;
 - A un diplôme d'études postsecondaires;
 - S'il travaille, son revenu personnel est d'au moins 35 000 \$;
 - S'il est sans emploi, le revenu familial est d'au moins 50 000 \$.

Lieu et composition des groupes de discussion

Ville	Composition	Date	Heure
Wolfville (Nouvelle-Écosse)	GROUPE 1 : Années d'activité maximale et SSE faible	Le 2 février	17 h 30 et 19 h 30
	GROUPE 2 : Années de préretraite et SSE faible		
Toronto	GROUPE 1 : Années d'activité maximale et SSE élevé	Le 3 février	17 h 30 et 19 h 30
	GROUPE 2 : Années de préretraite et SSE élevé		
Weyburn (Saskatchewan)	GROUPE 1 : Années d'activité maximale et SSE faible	Le 4 février	17 h 30 et 19 h 30
	GROUPE 2 : Années de préretraite et SSE faible		
Vancouver	GROUPE 1 : Années d'activité maximale et SSE élevé	Le 5 février	17 h 30 et 19 h 30
	GROUPE 2 : Années de préretraite et SSE élevé		
Montréal (discussions tenues en français)	GROUPE 1 : Années d'activité maximale et SSE faible	Le 9 février	17 h 30 et 19 h 30
	GROUPE 2 : Années de préretraite et SSE élevé		

En plus des critères de sélection décrits plus haut, les participants formaient collectivement un échantillon représentatif des tranches d'âge, des sexes, de la composition des familles et des origines ethniques. Chacun a reçu 60 \$ pour avoir pris part à l'étude¹.

La recherche était de nature délibérative car on avait demandé aux participants de lire un court document d'information avant la séance. On a voulu enrichir la recherche en y incorporant des renseignements (surtout factuels) sur les questions à l'étude. Le document qui a été élaboré par les organisateurs de celle-ci, contenait surtout des renseignements factuels sur les questions à débattre.

Aspect quantitatif

L'aspect quantitatif a servi à deux choses : d'une part, la comparaison des résultats avant et après les discussions a permis de déterminer quelle incidence une discussion délibérative sur les questions à l'étude a pu avoir sur les points de

vue des participants. D'autre part, ces résultats ont aussi permis d'apporter un complément quantitatif de base aux résultats qualitatifs.

Un seul questionnaire a été élaboré et utilisé du tout début du processus de recherche (par téléphone lors du recrutement des participants) jusqu'à la fin (on a demandé aux participants de répondre à un sondage immédiatement à la fin des discussions). Il s'agissait d'un court questionnaire qui couvrait plusieurs grands enjeux à l'étude et quelques questions sociodémographiques.

Résultats détaillés

Résultats qualitatifs

Les discussions s'articulaient autour d'un programme commun, d'après le guide de l'animateur des groupes. Une discussion générale sur l'économie et le marché du travail local, était suivie d'un échange de vues sur les aspirations professionnelles et personnelles des participants, notamment les obstacles à surmonter et la qualité de l'équilibre entre le travail et la famille. Les participants exprimaient par la suite leur opinion sur la retraite (les attentes, la planification, les possibilités ou le désir de rester sur le marché du travail), puis parlaient du phénomène du vieillissement de la population (leur connaissance et leur perception ainsi que les incidences possibles). La dernière partie des discussions (la plus importante aussi) portait sur deux thèmes principaux : les orientations possibles des politiques afin de relever les défis que pose le vieillissement de la population au Canada, d'une part, et le désir de mieux concilier travail et famille, d'autre part.

Points de vue sur l'économie et sur le marché du travail

La plupart des participants avaient l'impression que l'économie était restée la même ou s'était quelque peu détériorée depuis une dizaine d'années, plusieurs indiquant qu'il semblait de plus en plus difficile pour la classe moyenne de progresser : « On a l'impression qu'il faut travailler plus fort pour avoir la même chose, qu'on fait du surplace. »

Un certain nombre de tendances se dessinent sous le calme relatif de l'économie canadienne. Pour beaucoup de participants, la plus frappante (et la plus décourageante) est la prolongation des heures de travail et le non-paiement des heures supplémentaires, notamment chez les jeunes et les professions libérales : « Je dirais que ce n'est pas surprenant de travailler 55 heures par semaine. Les gens s'y attendent. » Un autre participant d'ajouter : « Mon fils est ingénieur à Toronto et c'est ce qui lui arrive aussi : il travaille tout le temps, les nuits, les fins de semaine... » Pour plusieurs, les employeurs exigent et reçoivent « plus » de leurs employés.

Plus fondamentalement, certains ont indiqué que la mondialisation est la tendance dominante au Canada, les employeurs sabrant dans les effectifs pour demeurer compétitifs dans un marché mondial féroce : « Je travaille pour une grande entreprise et les dirigeants ont déménagé une bonne partie de la production à l'étranger et procédé à des mises à pied massives. Si on n'est pas d'accord avec les heures de travail, on n'a qu'à partir, car ils sont capables de nous remplacer dans le temps de le dire. » En fait, de nombreux participants ont précisé qu'ils étaient témoins du double phénomène qui consiste à réduire l'effectif et à accroître la charge de travail : « C'est ce qui se produit partout. Ils réduisent le nombre

d'employés et ceux qui restent doivent assumer plus de responsabilités et travailler plus d'heures afin de réussir à tout faire », généralement, sans bénéficier d'une augmentation de salaire ou de statut.

Une autre tendance souvent observée par les participants de SSE faible était l'augmentation du niveau d'instruction requis pour travailler. Pour la plupart, le phénomène était davantage lié aux conditions de l'offre et de la demande du marché du travail qu'à la complexité ou sophistication accrue des emplois en général : « Pourquoi exiger un secondaire V pour laver la vaisselle, balayer le plancher ou conduire un chariot élévateur? Ce n'est pas nécessaire, mais si l'employeur a devant lui 10 candidats et que 9 ont leur secondaire, celui qui ne l'a pas ne sera pas engagé. »

D'autres changements interviennent dans l'économie et le marché de l'emploi selon les participants, dont une pénurie grandissante de personnes de métier (mécaniciens, électriciens et techniciens), et la détérioration du sentiment d'appartenance : « Les relations sont tout simplement impersonnelles; les employeurs ne se soucient pas de leurs employés, et inversement. » À cet égard, certains participants ont mentionné qu'ils avaient entendu quelque part que les Canadiens s'attendaient à travailler pour plusieurs employeurs et à avoir plusieurs carrières au cours de leur vie : « De nos jours, il est impossible de travailler 30 ans pour le même employeur. Je crois qu'on dit que le travailleur d'aujourd'hui occupera, en moyenne, huit emplois différents. »

Essentiellement, les participants croyaient que les tendances qu'ils observaient actuellement dans l'économie canadienne étaient principalement liées à la mondialisation, et que par conséquent, ils s'attendaient à ce qu'elles se maintiennent.

Aspirations professionnelles et personnelles

Les participants ont abordé le sujet des aspirations professionnelles et personnelles en discutant tout d'abord de la place qu'occupe le travail dans leur vie, abstraction faite de l'obligation de gagner celle-ci. Sauf quelques exceptions, les participants ont affirmé qu'ils aimaient travailler, et plusieurs ont ajouté qu'ils avaient besoin de travailler pour se sentir « actifs », « satisfaits » ou pour avoir un « sens dans la vie ». Beaucoup ont affirmé qu'ils appréciaient l'aspect « social » du travail. Très peu toutefois ont indiqué que le travail représentait une partie importante de leur identité; plusieurs participants ont même précisé que c'est malsain lorsque le travail occupe une trop grande place : « Je ne veux pas que ça m'arrive. Le jour où le travail deviendra plus important que le reste, je devrai changer d'emploi. »

Fait intéressant, malgré que les participants aient indiqué que le travail contribuait à leur épanouissement personnel, certains ont dit qu'ils n'appréciaient pas vraiment leur emploi actuel, ou qu'avec les années, ils en étaient arrivés à ne pas l'aimer : « Ça me convient, mais ce n'est pas ce que je veux faire toute ma vie. C'est bien parce que je dois gagner ma vie ». Ou bien : « Je déteste mon emploi. »

En fait, à mesure que les participants discutaient de la question, ils faisaient souvent la distinction entre leur opinion du concept du travail et leur emploi. D'ailleurs, pour certains, il semblait possible qu'une personne puisse passer sa vie à « aimer » travailler tout en détestant son emploi. D'un point de vue personnel, quelques-uns ont mentionné qu'ils avaient trop de travail, d'autres qu'ils étaient insatisfaits; un assez bon nombre considéraient leur emploi comme exigeant sur le plan physique : « Je ne pourrai pas faire ce travail encore longtemps », tandis que d'autres se disent tout simplement insatisfaits : « Mon emploi ne m'apporte que très peu. Cela se reflète aussi sur ma paye. »

Les aspirations professionnelles et personnelles des participants sont très différentes selon leur âge et leur SSE. Toutefois, il convient de préciser que bon nombre de participants, y compris plusieurs exerçant une profession libérale, ont dit qu'ils envisageaient un changement de carrière, beaucoup songeant au travail autonome : « J'ai travaillé pendant des années le domaine de la haute technologie, mais je souhaite maintenant fonder ma propre agence de spectacles. C'est ma passion. » Voici un résumé des aspirations en fonction de l'âge et du SSE :

- *Années d'activité maximale et SSE faible* : ces participants ont pour la plupart des objectifs relativement modestes : « payer leurs dettes », acheter une maison, épargner en vue de la retraite, obtenir une promotion. D'autres étaient plus ambitieux : suivre des cours et des formations afin d'obtenir un meilleur emploi. Cependant, la majorité d'entre eux n'avaient qu'une vague idée des moyens qu'ils pourraient prendre pour réaliser leurs objectifs : « J'aimerais bien suivre un cours de soins infirmiers, mais j'ai trois enfants à la maison et cette formation ne se donne qu'à Regina. C'est bien trop loin. » S'ils en avaient l'occasion, ces participants ont dit qu'ils échangeraient du temps contre de l'argent : « J'ai beaucoup de temps libres. Je pourrais travailler davantage et profiter de cet argent supplémentaire. »
- *Années de préretraite et SSE faible* : ces participants ont des objectifs très modestes, le principal étant de rester en bonne santé. La plupart s'attendent à conserver leur emploi actuel jusqu'à la retraite, tandis que d'autres souhaitent se trouver un emploi plus payant et/ou moins exigeant sur le plan physique. Certains veulent continuer de « travailler » après la retraite, question de rester actif et de faire un peu plus d'argent. D'autres écartent cette option, car leur emploi actuel est trop exigeant physiquement et/ou pas assez intéressant. Certains envisagent de se chercher un « meilleur » emploi ou de travailler à temps partiel après la retraite.
- *Années d'activité maximale et SSE élevé* : ces participants ont un désir relativement profond de changement, beaucoup souhaitant un plus grand équilibre et une « meilleure qualité de vie ». Bon nombre envisagent un changement de carrière, voire le travail autonome, afin d'éprouver plus de satisfaction dans leur travail. En outre, quelques participants espèrent avoir des enfants, un projet qu'ils ont mis de côté

pour se concentrer sur leur carrière, mais aussi pour des raisons financières. S'ils en avaient l'occasion, ils échangeraient de l'argent contre du temps : « Ma situation actuelle ne me permet pas de gagner beaucoup moins; toutefois, j'aspire à une meilleure qualité de vie et non à une promotion et à une augmentation de salaire. »

- *Années de préretraite et SSE élevé* : la plupart prévoient mettre un terme à leur carrière dans leur poste actuel. De façon générale, ils ont hâte de prendre leur retraite, mais souhaitent vivement « demeurer actifs », sans doute en restant sur le marché du travail ou en y retournant. Comme les préretraités de SSE peu élevé, très peu voudraient travailler après la retraite, même à temps partiel. Ils souhaitent plutôt concilier loisirs et travail rémunéré : « J'aimerais travailler le bois ». Un autre a affirmé : « Je me vois comme conseiller, mais je ne sais pas en quoi exactement ». Ou bien : « Je veux écrire, et si on me paye en plus, tant mieux. »

Les motivations derrière les aspirations professionnelles et personnelles des participants variaient énormément selon leur parcours de vie et leur situation financière. Toutefois, beaucoup souhaitent atteindre un meilleur équilibre entre les finances, l'épanouissement au travail et le temps consacré à la famille et aux loisirs.

Équilibre entre la vie professionnelle et la vie familiale

Les questions interreliées de l'équilibre travail-famille, des horaires surchargés et du stress familial ont été soulevées très rapidement par les participants, de même qu'à divers moments tout au long des discussions. Tel que mentionné plus haut, ces questions étaient particulièrement importantes aux yeux des participants dans la force de l'âge et de SSE élevé. Certains ont dit qu'ils reportaient l'idée d'avoir des enfants ou qu'ils limitaient le nombre d'enfants qu'ils voulaient avoir : « Je suis dans la mi-trentaine et nous n'avons pas encore d'enfants, non pas parce que nous n'en voulons pas, mais en raison des multiples contraintes. Nous travaillons tous les deux, nous faisons la navette entre la maison et le travail et nous faisons de longues heures. » Pour leur part, les participants de SSE faible, dont la plupart avaient des enfants, ont mentionné que c'était le facteur monétaire, et non le temps, qui les empêchaient d'avoir une plus grande famille : « Si on pouvait se le permettre, on aurait un quatrième enfant. »

Les préretraités, de SSE élevé et faible, ont souvent indiqué que leurs enfants semblaient être soumis à plus de stress qu'eux lorsqu'ils étaient dans la force de l'âge. Plus particulièrement, ils ont précisé, à l'instar de participants des autres groupes, la « nécessité » apparente aujourd'hui qui force les deux parents à travailler : « Lorsque je compare la situation de ma fille avec celle de ma conjointe et moi en début de carrière, je constate que ma fille doit travailler. Ma femme pouvait rester à la maison, du moins jusqu'à ce que les enfants aient atteint un certain âge. » D'autres participants préretraités ont mentionné qu'ils s'étaient sentis obligés de travailler de longues heures durant leur carrière, et qu'ils songeaient avec un certain regret à l'époque où ils étaient jeunes parents : « Soyons francs, les années d'activité maximale correspondent généralement à celles où vous devez élever vos enfants. J'ai hâte de pouvoir passer plus de temps avec mon garçon lorsque j'aurai pris ma retraite, mais il a 22 ans maintenant. J'aurais aimé avoir passé plus de temps avec lui lorsqu'il était encore enfant. » Ou bien : « Je crois que plusieurs d'entre nous essayerons de compenser le temps que nous n'avons pu consacrer à nos enfants en passant beaucoup de temps avec nos petits-enfants. »

Pour certains participants, les contraintes liées au temps et à la famille – les deux parents travaillent, il faut faire de longues heures – dépendaient également du changement des valeurs. Beaucoup avaient l'impression qu'avant, la vie était bien « plus simple ». Les gens pouvaient se passer d'une deuxième voiture, d'une grande maison ou de vacances annuelles à l'étranger. Dans un même ordre d'idées, certains ont indiqué que la culture nord-américaine incite les gens à travailler davantage pour consommer plus. De dire un jeune participant professionnel : « On dirait qu'il y a tellement plus de choses à acheter aujourd'hui. C'est tellement difficile de se retenir. »

Dans la discussion qui a suivi sur le vieillissement de la population au Canada, le faible taux de natalité et les enjeux connexes, les participants ont souvent signalé, entre autres choses, les « contraintes que subissent les familles » et l'incapacité des gouvernements à mettre en place des politiques familiales.

Obstacles aux aspirations professionnelles et personnelles

Le manque d'instruction et de formation, ainsi que le manque d'argent et de temps (souvent le manque d'argent et de temps pour aller à l'école) sont pour les participants les principaux obstacles à l'atteinte de leurs objectifs d'ici les cinq à dix prochaines années.

Pour la majorité des participants, y compris certains dans leurs années de préretraite, l'éducation et la formation semblaient des facteurs déterminants. Plusieurs étaient sans emploi ou, le plus souvent, sous-employés. D'autres ont affirmé qu'ils étaient las de leur emploi et souhaitaient un changement important, souvent dans une toute nouvelle branche. Le manque d'argent et de temps représentait le principal obstacle pour ceux qui envisageaient le travail autonome. Comme on l'a souligné plus haut, certains des participants préretraités ont indiqué qu'ils ressentaient le besoin d'acquérir de nouvelles compétences ou connaissances afin de trouver un emploi valorisant après la retraite : « À 65 ans, je ne serai certainement plus derrière le volant d'un camion. J'aimerais suivre un cours sur la réparation de petits moteurs. »

Un grand nombre de participants étaient pessimistes quant aux chances qu'ils avaient d'atteindre leur principal objectif. Ils avaient besoin d'argent pour se payer des cours et de la formation, mais soit qu'ils n'avaient pas les fonds nécessaires, soit qu'ils hésitaient énormément à emprunter. En outre, il y avait diverses responsabilités familiales : « Il faudrait que je retourne à l'école à temps plein puisque que le cours que j'aimerais suivre ne se donne pas à temps partiel. Comment faire alors pour faire vivre mes enfants? » Dans le cas des participants qui souhaitaient se lancer en affaires, les obstacles financiers se traduisaient par le manque de capitaux. Pour d'autres, il s'agissait principalement d'une question de manque de temps : « Je sais qu'un jour je vais avoir ma propre entreprise; je ne sais juste pas quand ça va arriver. »

Plusieurs participants ont mentionné que les contraintes de temps auxquels ils faisaient face étaient en partie liées à leur situation d'emploi. Certains ont dit que même s'ils avaient les congés et l'argent pour suivre des cours ou une formation, leur employeur pourrait ne pas coopérer : « Je ne vois pas où est le problème. On nous engage pour travailler. Demander un peu de souplesse, même des congés sans solde, pour me perfectionner et améliorer ma situation n'est pas dans l'intérêt de mon employeur. » Par contre, d'autres ont tenu à préciser que leur employeur était très flexible et encourageait les employés à parfaire leurs compétences. À différents stades des discussions, les participants ont remarqué que ce sont les plus instruits et les mieux payés qui profitent le plus de la flexibilité et de l'encouragement des employeurs. Les syndiqués semblent encore plus choyés : « Si t'es ingénieur pour une grande entreprise, c'est beaucoup plus facile de te perfectionner; ils vont même payer tes cours de maîtrise en administration. Mais si t'es coincé dans un emploi minable comme le mien, tu dois tout assumer seul. »

Opinions générales sur la retraite

Plus les participants étaient près de la retraite, plus ils semblaient avoir hâte de la prendre : « Plus que deux ans, quatre mois et dix jours environ avant le grand jour. J'ai très hâte. » Peu importe quel était le SSE des participants, cet enthousiasme pour la retraite était sensiblement le même : l'enseignant ou l'administrateur comptait autant les jours que l'ouvrier d'entrepôt. Comme il fallait s'y attendre, le concept de la retraite était relativement vague chez les travailleurs dans la force de l'âge.

La plupart des participants ont mentionné que l'âge idéal pour prendre sa retraite se situait entre 55 et 60 ans. En discutant de la question, beaucoup ont fait allusion à la campagne publicitaire « Liberté 55 » de la London Life comme l'idéal personnel et culturel. Quelques participants ont bien exprimé le désir de travailler aussi longtemps qu'ils le pourraient physiquement, mais il apparaissait évident que la grande majorité considérait l'idée de travailler après 65 ans, ou même 60, comme regrettable ou malheureux d'une certaine manière, à supposer que c'était par nécessité économique et non par choix qu'on continuait de travailler aussi longtemps. Ce point de vue a été soutenu par le fait que très peu de participants, voire aucun, se sont dits prêts à « faire le même travail après la retraite », même à temps partiel. Par contre, la plupart ont mentionné qu'ils envisageraient de travailler après la retraite dans un domaine qu'ils « aimeraient ».

Il semblait y avoir une différence d'environ cinq ans entre l'âge idéal pour les participants et l'âge prévu de la retraite. Cet écart grimpe jusqu'à 15 ans chez certains participants de SSE peu élevé : « Je n'ai pas d'argent, je vais travailler toute ma vie. » Beaucoup ont expliqué que leur âge idéal de retraite serait reporté en raison d'un manque d'argent : « Le RPC est bien peu, mais je vais devoir attendre d'y être admissible avant de pouvoir cesser de travailler. »

Inévitablement, les participants ont voulu discuter de la définition de la retraite : « La retraite c'est quoi réellement? » Certains ont dit qu' « on ne prend jamais sa retraite ». D'autres ont mentionné que leur définition de la retraite était liée à l'âge : « Je dirais qu'à 65 ans, t'es retraité. » Certains se sont penchés sur le concept paradoxal du travail après la retraite : « Comment peux-tu travailler si t'es à la retraite? » Après quelques échanges, des participants ont convenu que la définition de la retraite reposait sur les notions de « choix » et de « liberté » : une personne est retraitée si elle jouit d'une liberté financière qui lui permet de ne pas travailler contre rémunération. En s'appuyant sur cette définition, on a demandé aux participants d'examiner de plus près l'idée de travailler après la retraite.

Travailler après l'âge de retraite

Comme il est mentionné précédemment, presque tous les participants ont affirmé qu'ils aimaient travailler. En fait, beaucoup ont dit « aimer travailler » ou « avoir besoin de travailler », et étaient fiers de faire partie de la population active depuis longtemps ou leur jeune âge. La plupart ont déclaré qu'ils considéreraient volontiers l'idée de travailler après l'âge traditionnel de la retraite, mais souhaiteraient faire autre chose : « J'aime travailler. Seulement; je déteste mon

emploi ». Ou encore : « Écoutez, j'adore enseigner. J'en suis à ma trentième année. Les enseignants s'usent au travail. Même si je le voulais, je ne pourrais pas tenir bien longtemps. » « Serais-je disposé à travailler après l'âge de la retraite? Peut-être. Vais-je demeurer actif? C'est certain. Est-ce que je ferai ce que je fais actuellement? Pas question! » Il semble que les participants de SSE élevé associent leur emploi actuel au stress, et ceux de SSE faible, à la monotonie ou à des tâches exigeantes sur le plan physique : « La question ne se pose même pas dans mon cas. Je ne serai physiquement pas capable de continuer bien longtemps à faire mon travail actuel, encore moins passé 65 ans. » En effet, l'idée qu'une personne puisse choisir de poursuivre son emploi actuel après l'âge de la retraite paraissait vraiment bizarre pour de nombreux participants de SSE faible, particulièrement pour les plus âgés d'entre eux.

Peu importe leur statut socioéconomique, les participants avaient de nombreuses vues et convictions communes concernant le concept du travail après l'âge de la retraite. D'abord, ils étaient tous d'accord sur l'importance de « demeurer actif » afin de vivre plus longtemps et mieux. D'ailleurs, ils ont relaté une foule de faits vécus à l'appui : « Vous ne pouvez tout de même pas rester à la maison à regarder la télé. » De même, ils s'entendaient tous pour dire que le bénévolat et les loisirs constituent d'excellents moyens pour demeurer actif : « Je ne vais pas travailler, mais je vais demeurer actif. Je veux travailler le bois. Je vais modifier la maison. Je vais faire du bénévolat et jouer avec mes petits-enfants. » En outre, certains participants ont tenu à souligner qu'il n'est pas nécessaire de travailler au sens traditionnel du terme afin de demeurer actif et d'apporter sa contribution à la société. Par conséquent, les participants considéraient qu'avec les loisirs, le bénévolat et la présence éventuelle de petits-enfants, il faudrait vraiment avoir de sérieuses contraintes pour choisir de rester dans la population active, et ce, même à temps partiel. Dans cet ordre d'idées, tous les participants s'entendaient pour dire qu'ils envisageraient de travailler après l'âge de la retraite seulement s'ils « aimaient leur travail », un critère essentiel auquel presque tous les emplois actuels des participants ne semblaient pas correspondre : « Je ferai peut-être de la suppléance. Dieu sait que de l'aide ne serait pas de refus. Mais ça vient en bas de liste seulement. » Comme il a déjà été mentionné, une autre condition clé pour travailler après l'âge de la retraite serait de pouvoir le faire à temps partiel.

Les obstacles qui pourraient empêcher de demeurer dans la population active seraient, de toute évidence, les ennuis de santé – il faudrait être physiquement et mentalement apte à travailler – et, dans une moindre mesure, les lois et politiques sur l'âge obligatoire de la retraite ainsi que les idées préconçues ou attitudes négatives que pourraient entretenir les employeurs et la société à l'égard des travailleurs âgés.

Globalement, il semblait que pour la majorité des participants, le fait de travailler passé la retraite était envisageable, voire souhaitable si leur santé le permettait, et s'ils avaient la possibilité de transformer un loisir en emploi à temps partiel. Quelques-uns d'entre eux ont même déclaré qu'ils considéreraient également le faire s'ils avaient la chance de travailler avec leurs enfants ou leur conjoint : « Bien sûr, si je pouvais faire des consultations à temps partiel comme revenu

d'appoint, disons, conseiller individuellement des enfants, ce serait parfait. Mais je ne serais pas travailleur social à temps plein. » Ou encore : « Il faudrait que ce soit une activité que j'aime vraiment. Par exemple, j'aime écrire. C'est ce que je veux faire à ma retraite. Je le fais déjà, mais pas autant que je le souhaiterais. Si quelqu'un me payait pour écrire, cela me conviendrait. » « Comme je l'ai déjà dit, je veux me lancer en affaires dans un domaine que j'ai toujours aimé. Alors, si je pouvais le faire après l'âge de la retraite, je le ferais, mais je suis réceptionniste pour l'instant. » « Je vais continuer de travailler. Je n'ai pas vraiment besoin d'argent, mais ce qui m'attire c'est de travailler en compagnie de mes fils. »

La difficulté pour les participants – et sans doute pour une société vieillissante – résidait dans le fait que la majorité d'entre eux semblaient très loin des circonstances qu'ils croyaient nécessaires pour demeurer dans la population active : « Je n'aime pas mon travail actuel ou plutôt, je ne l'aime pas suffisamment pour continuer à le faire après l'âge de la retraite. Parallèlement, je ne vois pas vraiment où on offre aux gens de l'aide pour passer d'un emploi à temps plein que l'on n'aime pas à un travail à temps partiel que l'on aime après la retraite. »

Viellissement de la population : connaissance et sensibilisation

Les participants ont affirmé qu'ils étaient conscients que la population du Canada est vieillissante avant même de lire le document d'information. Ils avaient été informés de cette tendance principalement grâce aux médias comme en témoignaient les termes qu'ils utilisaient, quoique ceux-ci soient bien entrés dans la langue, notamment les « baby-boomers », « l'après baby-boom », la « génération *bubbles* », « les écho-boomers », la « génération X » et la « génération Y ». Fait intéressant, beaucoup de participants voyaient là non pas un phénomène de population vieillissante, mais plutôt un problème de reproduction ou de taux de natalité. Selon eux, le taux de natalité et le mode de vie de la génération d'après-guerre étaient normaux et sains, tandis que les taux de natalité faibles et décroissants ces 30 dernières années étaient anormaux, voire tristes. Cette distinction, en apparence subtile, pourrait aider à expliquer pourquoi nombre de participants ont par la suite apporté des suggestions en matière de politiques familiales en vue de pallier les conséquences du vieillissement de la population : « La solution n'est pas d'encourager les travailleurs âgés à travailler, mais plutôt de redonner le goût aux jeunes adultes de fonder une famille. »

Étonnamment, les participants ont eu beaucoup de difficulté à cibler les répercussions éventuelles du vieillissement de la population, puis à en discuter. La plus manifeste que la plupart pouvaient comprendre le plus facilement était la pression exercée sur le filet de sécurité sociale, plus précisément le système de soins de santé et les régimes de pension publics. En réaction à l'avertissement sur ce dernier point, de nombreux participants rejetaient les propos rassurants énoncés dans le document d'information (c.-à-d. les propos du gouvernement) au sujet de la santé financière du régime de pension public, les qualifiant de propagande : « Je sais qu'il est indiqué que le nôtre est correct, mais que pourrait dire d'autre le gouvernement? » Des participants ont expliqué qu'une société comptant une proportion croissante de personnes âgées devra réserver davantage

de ressources pour son système de santé et son régime de pension : « Qui dit population vieillissante, dit moins de cotisants au système et plus de bénéficiaires. »

La menace d'une pénurie de main-d'œuvre et celle encore plus abstraite d'une crise de productivité semblaient encore plus difficiles à saisir. Les participants comprenaient que la population active diminuerait au fur et à mesure que les travailleurs vieilliraient, mais les conséquences de cette tendance étaient loin d'être évidentes pour la majorité. D'abord, un certain nombre étaient sceptiques à l'idée que le Canada puisse connaître une véritable pénurie généralisée de main-d'œuvre. Y aurait-il moins de travailleurs? Oui. Certains secteurs seraient-ils touchés par une telle pénurie (p. ex. en santé, dans les métiers spécialisés)? Oui. Mais, pour la plupart, pas au point où l'économie et la société en seraient profondément affectées si on n'intervenait pas. En fait, un assez bon nombre de participants, particulièrement ceux de SSE faible, s'attendaient à ce qu'une diminution du nombre de travailleurs au Canada soit en fait bénéfique pour eux ou pour leurs enfants : « Je ne vois pas en quoi cela est un problème. Je veux dire par là que tellement de jeunes ont de la difficulté à trouver un emploi. Si la concurrence est moins forte, ils trouveront un emploi plus facilement. »

« Michelin embauchait récemment dans la région mais il y avait finalement peu de postes à combler. Ils ont reçu 5 000 curriculum vitæ! C'est difficile d'imaginer qu'il va y avoir pénurie de main-d'œuvre et qu'on va devoir augmenter les taux d'immigration. »

Seul un petit nombre de participants étaient en mesure de bien comprendre certaines des conséquences macroéconomiques possibles du vieillissement de la population. Ils pensaient qu'une pénurie de main-d'œuvre entraînerait une demande accrue de travailleurs et une hausse des salaires. Cela donnerait alors lieu à des tensions inflationnistes, suivies d'une élévation des taux d'intérêts et, finalement, d'un ralentissement économique. Un ou deux participants présumaient que la baisse de productivité résulterait du simple fait qu'il y aurait moins de personnes pour produire des biens et offrir des services : « Notre PIB diminuerait. » Cependant, pour la plupart des autres, une augmentation des salaires était perçue comme une bonne chose, et le lien avec l'inflation et d'autres effets négatifs possibles n'était pas évident. Souvent, les participants moins préoccupés par une baisse du PIB étaient d'avis qu'une sorte d'équilibre naturel limiterait les effets négatifs : « La demande de produits serait moins grande, car davantage de gens vivraient avec un revenu fixe, donc les choses s'équilibreraient. » En résumé, un grand nombre de participants considéraient que la pénurie de main-d'œuvre ferait le malheur des employeurs, mais le bonheur des travailleurs.

Réaction aux grands concepts de gestion du vieillissement de la population

Dans l'ensemble, les participants considéraient que le Canada devait prendre des mesures pour atténuer les effets négatifs du vieillissement de la population. Comme il est mentionné précédemment, ce n'était pas tant la pénurie de main-d'œuvre qui les préoccupait en soi, mais plutôt les pressions sur les programmes

sociaux. Cependant, au sujet du besoin de trouver des moyens, peu se sont exprimés avec conviction ou un sentiment d'urgence.

Élever le taux de natalité

En termes d'approches spécifiques pour pallier le vieillissement de la population, les participants avaient tendance à privilégier l'augmentation du taux de natalité par des politiques qui « encourageraient et appuieraient la famille », de même que l'amélioration des possibilités de perfectionnement et de formation pour les Canadiens sous-qualifiés, sous-employés et sans emploi. En discutant des approches proposées, les participants faisaient régulièrement référence à ce qu'ils considéraient comme la politique du gouvernement du Québec, « c.-à-d. payer les gens pour avoir des enfants ». Certains disaient qu'une telle politique pourrait encourager des personnes mentalement, émotionnellement ou économiquement non prêtes à fonder une famille, mais ils aimaient l'idée à la base. En fait, de nombreux parents dans les groupes étaient d'avis que les politiques fiscales actuelles n'incitaient pas à avoir des enfants : « On a juste l'impression que c'est perdu d'avance. » Les participants voyaient un lien direct entre l'équilibre travail-famille dont on avait discuté précédemment, et les mesures requises pour pallier le vieillissement de la population (ou la diminution du taux de natalité comme certains semblent préférer dire) : « Ça tient presque de la folie. Nous avons discuté à quel point les parents sont stressés et combien il est nécessaire que les deux travaillent, alors que tous s'entendent pour dire qu'il vaut mieux qu'un des deux reste à la maison. Donc, au lieu de faire en sorte que cela soit possible, le gouvernement se dit : 'Pourquoi ne pas remédier au problème de dénatalité en faisant travailler les travailleurs âgés?' »

Accroître le nombre d'immigrants

Les avis étaient partagés concernant la suggestion d'accroître le nombre d'immigrants dans le but, certes, d'atténuer la pénurie de main-d'œuvre mais surtout (pour la plupart) de maintenir l'assiette fiscale. Un bon nombre de participants voyaient là une approche logique et réaliste : « Le document d'information indique que la pénurie de main-d'œuvre se fera sentir d'ici 10 ans. Même si nous recommençons à faire des enfants, ils ne travailleront pas avant encore longtemps. Nous devons faire venir des gens d'ailleurs, et alors? Pourquoi pas? » D'autres, en essayant très fort de ne pas tomber dans la « non-rectitude » politique, étaient réticents à l'idée que le gouvernement fédéral « importe des travailleurs », même qualifiés, alors que « tellement » de jeunes sont sans emploi ou sous-employés, ce qui en décourageait plus d'un : « Pourquoi ne pas former les gens qui sont déjà ici? » Quelques participants pouvaient voir comment une telle stratégie « aiderait les entreprises » en entraînant une baisse des salaires, tout en économisant l'argent des contribuables en éducation et en formation. Selon eux, il était certain que le gouvernement ne s'attendrait pas à ce que le Canadien moyen accepte pareille approche : « Que sommes-nous censés faire? Baisser les bras et

dire 'Je vais tout simplement continuer de travailler au salaire minimum parce que c'est moins cher de faire venir un immigrant qualifié que parfaire ma formation'. » Qui plus est, tombant dans le stéréotype condescendant de l'immigrant analphabète vivant aux crochets de la société (p. ex. les réfugiés), quelques participants se demandaient en quoi importer « davantage de 'pousseux' de balai, de laveurs de vaisselle et de chauffeurs de taxis » pourrait vraiment améliorer la situation : « Lorsqu'ils viennent ici, n'est-il pas vrai que le gouvernement leur paie un loyer et des cours de langue? Est-ce que les choses ne vont pas plutôt empirer? »

Les participants faisaient souvent remarquer que les Canadiens n'étaient pas attirés par les emplois peu spécialisés, ce qui occasionnait un besoin légitime d'immigrants : « Faut dire que beaucoup de gens, même ici, sont heureux de toucher un chèque d'aide sociale. Pas question d'être pompiste ou de faire des ménages. » Dans un même ordre d'idées, il y avait le problème de la reconnaissance des titres de compétence acquis à l'étranger. Si la principale raison d'accueillir plus d'immigrants était d'augmenter le nombre de travailleurs spécialisés ou très instruits dans la population active, le gouvernement devait s'assurer que ces derniers pouvaient facilement travailler dans leur domaine de spécialisation une fois au Canada : « La personne qui m'a vendu ces lunettes est une charmante dame originaire de l'Iran. Elle est ophtalmologiste. Elle parle très bien l'anglais et vit ici depuis de nombreuses années. La seule chose qu'on lui permet de faire est de vendre des lunettes. Son cas est typique et cette situation est liée au contrôle exercé par les associations professionnelles sur le processus d'accréditation. Il est inutile de faire venir plus d'immigrants à moins de remédier à cette situation. »

Intégration au marché du travail à un plus jeune âge en réduisant le temps consacré aux études

Seul un petit nombre de participants appuyaient l'idée de réduire le temps que les Canadiens passent sur les bancs d'école pour abaisser l'âge moyen d'intégration au marché du travail. Pas nécessairement parce que cela offrirait une solution aux problèmes liés au vieillissement de la population active, mais plutôt parce qu'ils estimaient que l'année scolaire est déjà trop courte comparativement aux vacances d'été qu'ils trouvaient trop longues : « Le système avait sa raison d'être lorsque les gens vivaient sur une ferme, mais ce n'est pas le cas de nos jours. »

Toutefois, la plupart des participants craignaient que cette mesure entraîne une diminution généralisée du niveau d'éducation des Canadiens. Ceux qui s'y objectaient jugeaient que cette suggestion revêtait un caractère « à la Dickens » ce qui, par conséquent, irait à l'encontre du besoin d'établir des politiques familiales, comme cela avait déjà été convenu auparavant : « Ce temps est réservé aux activités familiales. Les enfants grandissent déjà bien assez vite. Ce ne serait qu'une autre source de stress parce qu'il faudrait se battre contre la montre. Voulez-vous que nos enfants commencent l'université à 16 ans? » Quelques participants s'inquiétaient du manque de maturité des jeunes si ces derniers

devaient intégrer le marché de l'emploi plus tôt : « Nous avons déjà discuté de l'éthique des jeunes travailleurs. La situation serait pire. »

Travailler après l'âge de la retraite

On a ensuite demandé aux participants leur opinion sur l'idée d'encourager les travailleurs âgés à garder un pied dans le marché du travail après leur « retraite », voire de leur faciliter la chose, pour diminuer les pénuries de main-d'œuvre prévues. Les avis étaient partagés. Certains considéraient cette mesure sensée et efficace, tandis que d'autres manifestaient du scepticisme, voire de la suspicion. Ce qui est perçu comme une option étudiée par le gouvernement pour parer à une pénurie de main-d'œuvre (c.-à-d. une crise éventuelle) semblait préoccuper les participants qui craignaient que le gouvernement « force » les gens à demeurer sur le marché du travail par différents moyens, notamment en repoussant l'âge d'admissibilité au régime de pension. Puisque l'idée de retarder l'accessibilité à celui-ci avait déjà été discutée, et rejetée, l'élément de choix, dont l'importance était implicite plus tôt dans la discussion au sujet de la retraite ou du travail après la retraite, leur apparaissait maintenant menacé. On a donc pris le temps de clarifier le concept dans certains groupes, en précisant que l'objectif était d'offrir plus de choix aux travailleurs. Cette explication a aidé mais nombre de participants n'étaient pas rassurés : « Nous avons travaillé à la sueur de notre front toute notre vie. Nous avons mérité notre retraite. Pourquoi le gouvernement veut-il que nous continuions à travailler? » Pour certains, la réalité était, qu'après avoir occupé un emploi exigeant sur le plan physique ou mental presque toute leur vie, l'idée de choisir de travailler passé l'âge de la retraite n'était pas seulement balayée du revers de la main, mais leur semblait menaçante. Rappeler à ces participants que les Canadiens vivent plus longtemps et en meilleure santé à notre époque, et donc qu'ils sont plus aptes à travailler après l'âge de la retraite, n'a pas réussi à les faire changer d'avis.

Pour les participants favorables à ce concept, en majorité ceux de SSE élevé, il semblait logique d'aider les travailleurs qui le désirent à demeurer plus longtemps au sein de la population active. Dans ce sens, abolir l'âge obligatoire de la retraite leur semblait raisonnable. Mis à part cet aspect, les participants favorables à l'idée ne partageaient pas tous la même opinion concernant le besoin d'une politique publique à cet effet : « Si je veux travailler après ma retraite, je le ferai. Je ne sais trop ce que le gouvernement pourrait faire pour m'y encourager. Si personne ne veut m'embaucher, alors je jouerai plus souvent au golf. Je ne suis pas convaincu que nous ayons besoin d'investir davantage de temps et d'argent dans ce domaine. » D'autres ont avoué qu'ils seraient tentés de demeurer dans la population active si c'était plus intéressant sur le plan financier. Les autres participants acquiesçaient à ce point de vue.

Autres options

Comme on l'a constaté, repousser l'âge d'admissibilité à la pension a été catégoriquement rejeté par la plupart des participants. À leurs yeux, cette mesure était menaçante, et « injuste ». De la même manière, l'idée d'augmenter les impôts pour absorber la hausse des coûts de santé et d'autres programmes sociaux en raison du vieillissement de la population a rapidement été qualifiée de peu originale : la réponse était « Non ».

Étirer l'accordéon – atteindre un meilleur équilibre travail-famille en repoussant l'âge de la retraite

Au cours du dernier segment des discussions, on a demandé aux participants de réfléchir à la relation possible entre 1) leur discussion plus tôt sur la vie dans les années d'activité maximale (p. ex. avancement professionnel, projets d'études ou de perfectionnement, faiblesse du taux de natalité, désir de concilier le travail et la famille), et 2) le dernier segment sur le vieillissement de la population du Canada, les répercussions sur la société et le travail après l'âge traditionnel de la retraite. Était-il possible que la solution à ces deux aspects du problème soit la même?

Les participants n'ont pas spontanément fait le lien entre ces deux aspects. Par exemple, personne n'a suggéré que rester plus longtemps sur le marché du travail pourrait faciliter l'équilibre travail-famille durant les années d'activité maximale. Or, une fois expliqué, les participants ont rapidement perçu le lien entre les deux options : « Oui, c'est logique. » Lorsqu'on a voulu connaître l'intérêt des participants envers le concept de travailler à un âge plus avancé afin d'avoir plus de temps à leur disposition durant leurs années d'activité maximale, la plupart des participants avaient des questions sur la manière de mettre en œuvre un tel concept : « J'aime l'idée, mais comment s'assurer qu'un travailleur remettra son temps? Qu'arriverait-il s'il tombait malade et était incapable de travailler? Et s'il mourrait? » D'autres doutaient fort que les employeurs permettraient à leurs employés de s'absenter de longues périodes ou qu'ils seraient plus enclins à embaucher et à garder des travailleurs âgés : « L'idée semble bonne, mais je sais que je ne pourrais pas prendre une année ou même six mois de congé. Il est certain qu'ils ne pourraient pas garantir mon poste jusqu'à mon retour. » Également, certains participants ont souligné qu'il est souvent difficile de réintégrer le marché du travail après une absence prolongée, surtout si ce n'était pas pour se perfectionner : « Regardez ce qu'il arrive à de nombreuses femmes lorsqu'elles retournent sur le marché du travail après avoir élevé leurs enfants; elles ont perdu leurs compétences et ont de la difficulté à trouver un emploi ou à s'adapter à leurs anciennes fonctions. »

On incitait souvent les participants à ne pas tenir compte des aspects pratiques pour réfléchir au concept en général. Par exemple, on leur a demandé de se pencher sur les vues des Canadiens concernant le travail, l'éducation et le

perfectionnement, et la retraite. Les participants étaient également encouragés à s'exprimer sur leur vie et leurs défis personnels, y compris le rôle connexe du temps pour atteindre leurs objectifs personnels et professionnels et celui de la réorientation. La perception actuelle de la vie était-elle fondée sur un modèle industriel dépassé, c.-à-d. un modèle où les gens condensent leurs projets de vie sur une période de 30 à 35 ans qui coïncidait avec les années requises pour élever une famille? Étant donné que les participants s'inquiétaient des aspects de logistique et de mise en œuvre, on leur a rappelé la nature changeante de la société, particulièrement le temps qu'il a fallu avant que s'opèrent différents changements. Pour illustrer le propos, on y est allé d'exemples de changements relativement récents et profonds qui ont incité les Canadiens à reconsidérer différents aspects de leur vie, entre autres les questions raciales, les droits de la femme et son rôle dans la société, la consommation de tabac et l'utilisation de la ceinture de sécurité.

L'examen de la situation générale a amené beaucoup de participants à faire des comparaisons avec l'Europe, avec sa tradition de longues vacances et ses autres politiques sociales progressistes. En effet, nombre de participants pensaient qu'on leur demandait d'examiner l'idée du Canada adoptant une conception plus « européenne » de la place du travail dans la vie. Alors qu'un certain nombre s'interrogeaient sur la capacité du Canada à demeurer compétitif s'il adoptait une approche plus « européenne » du travail, la grande majorité des participants considéraient que le Canada s'en porterait mieux à long terme : « On dit qu'un employé heureux est plus productif. » Un grand nombre de participants ont également indiqué que des politiques progressistes sont déjà en vigueur dans différents domaines au Canada (prolongement du congé parental payé, prestations d'assurance-emploi aux aidants naturels, congé sabbatique, congé de perfectionnement, congé pour soins des enfants, etc.), certains allant même jusqu'à suggérer que l'adoption d'un plus grand nombre de politiques progressistes serait ainsi d'autant facilitée.

On a ensuite demandé aux participants de réfléchir à la pertinence pour eux de ce dont on discutait plus tôt. Accepteraient-ils, maintenant ou en rétrospective, de repousser l'âge de la retraite en échange d'une flexibilité accrue, (c.-à-d. la possibilité de bénéficier de congés) durant leurs années d'activité maximale? Même si des questions d'ordre pratique les préoccupaient, les participants semblaient capables de visualiser le concept.

Celui-ci a semblé plaire davantage aux participants de SSE élevé, particulièrement à ceux dans la force de l'âge. Ils étaient mieux en mesure d'en comprendre l'importance sur le plan personnel et social, et, en général, considéraient que l'échange en valait la peine à différents égards. Les participants y sont allés de suggestions sur la façon d'utiliser les congés additionnels. Certains priorisaient la famille (p. ex. avoir des enfants ou passer plus de temps avec eux), tandis que d'autres préféraient prolonger leurs vacances ou avoir plus de temps libre. Un bon nombre ont admis qu'ils retourneraient aux études ou effectueraient le changement de carrière envisagé. Enfin, d'autres ont affirmé qu'ils se

consacreraient à un être cher : « J'aurais bien aimé avoir ce choix quand mon mari se mourait l'année dernière. »

Le concept a également été bien reçu par les participants préretraités de SSE élevé, même si la plupart examinaient la question en rétrospective : « Oui, je peux dire que j'aurais certainement apprécié quelque chose du genre pour pouvoir passer plus de temps à la maison. J'ai travaillé de longues heures toute ma vie et si cela impliquait qu'au lieu de prendre ma retraite à 62 ans, je travaillerais à temps partiel jusqu'à 65 ans, ça m'irait. » Certains ont précisé qu'ils aimaient le concept en général, mais qu'ils avaient énormément de difficulté à s'imaginer travailler plus longtemps qu'ils l'avaient prévu : « Peut-être qu'autrefois, j'aurais dit oui, mais je suis fatigué maintenant et j'ai vraiment hâte à ma retraite. »

Or, le concept intéressait moins les participants de SSE faible, particulièrement les préretraités. Ceux qui démontraient de l'intérêt, raisonnaient comme les autres participants intéressés. Ceux à qui l'idée ne plaisait guère ou, dans certains cas, qui s'y opposaient carrément, ne pouvaient pas voir comment ils pourraient en bénéficier personnellement, ou émettaient quand même des réserves au sujet d'intentions cachées du gouvernement de plus ou moins forcer les gens âgés à demeurer dans la population active. Il est aussi important de préciser que quatre des cinq groupes de participants de SSE faible ont tenu leur discussion dans les centres ruraux de Weyburn et de Wolfville (l'autre était à Montréal). Les participants de SSE peu élevé étaient davantage susceptibles d'avoir des enfants (dans beaucoup de cas, trois ou quatre), et trouvaient généralement qu'ils avaient assez de temps à consacrer à la famille. En bref, ils gagnaient rarement des gros salaires, mais ils semblaient mieux concilier le travail et la famille que leurs concitoyens citadins de SSE élevé : « Je travaille environ 36 heures par semaine, mais quand je quitte le boulot, je le laisse derrière moi. J'habite à deux pâtés de maison de mon lieu de travail, donc j'arrive tôt à la maison. Je suis entraîneur d'une équipe de lutte en hiver et de baseball en été. Je passe beaucoup de temps avec mes enfants. Je pourrais peut-être utiliser le temps additionnel pour retourner aux études et décrocher un emploi mieux rémunéré, mais je ne sais pas, les choses sont vraiment bien comme elles sont. »

On a présenté quelques mécanismes, question de donner à la discussion une tournure plus concrète. Dans certains cas, on a proposé l'idée « d'emprunter de 'son compte' du Régime de pensions du Canada (RPC) ». Les Canadiens pourraient, selon ce scénario, « emprunter » de leur fonds de retraite afin de subvenir à leurs besoins durant une absence prolongée du travail. En conséquence, les travailleurs admissibles pourraient soit recevoir un chèque de pension réduit, soit continuer d'y contribuer en travaillant plus longtemps (c.-à-d. rembourser l'argent qu'ils auraient emprunté plus tôt dans leur vie). Dans d'autres groupes, un mécanisme différent a été présenté, soit celui de « mettre des heures en banque ». Dans ce scénario, les travailleurs auraient la possibilité de cumuler des heures en vue de les utiliser plus tard. Contrairement au mécanisme précédent, qui « s'autofinçait totalement », le deuxième nécessitait la contribution du gouvernement et des employeurs. Par exemple, on suggérait de

réduire le seuil de déclenchement des heures supplémentaires rémunérées afin de permettre aux travailleurs de cumuler plus facilement des heures.

L'idée de cumuler des heures a été accueillie favorablement, mais celle d'utiliser le RPC était perçue comme risquée : « Je ne sais pas s'il est souhaitable de permettre aux gens de piger dans leur fonds de pension afin de prendre des congés prolongés. C'est un peu trop jouer avec le feu. » Certains étaient aussi d'avis que si l'on utilisait le RPC comme plateforme financière, les participants au programme devraient être seulement autorisés à « emprunter du temps pour se perfectionner » ou pour financer quelque autre projet entraînant une augmentation de la productivité ou de la valeur.

Le cumul des heures était perçu comme plus intuitif, peut-être parce qu'un modèle semblable existe déjà sous différentes formes au Canada : « On le fait déjà actuellement. » Par ailleurs, les participants aimaient l'idée que les employeurs, les gouvernements et les travailleurs contribuent à des ententes de travail flexibles : « Si je devais travailler quatre jours semaine au lieu de cinq à 80 % de mon salaire, je ne pourrais pas me le permettre longtemps. Mais si je pouvais toucher 90 % de mon salaire, dont une partie proviendrait d'heures cumulées, une autre du gouvernement et une autre de mon employeur, j'accepterais volontiers. »

Utilisation du temps additionnel : options privilégiées

Durant le segment final de la discussion, on invitait les participants à dire ce à quoi ils consacraient le temps libre qu'on leur accorderait durant leurs années d'activité maximale, en échange de l'engagement à travailler « passé l'âge de la retraite ». Ceux que l'idée intéressait, soit la majorité des participants à la fin de la discussion, y sont allés des trois options suivantes :

- 1) *Perfectionnement ou changement de carrière* : Option très intéressante pour nombre de participants puisqu'elle répondrait directement à un besoin déjà présent. Les participants étaient davantage préoccupés par la possibilité de prendre tout le temps nécessaire (p. ex. : « Qu'arriverait-il si je voulais retourner travailler à temps plein quelques années? ») que par l'aspect financier : « Serait-il possible de convertir du temps en argent pour payer les frais de scolarité? » Pour la plupart, cette option était la plus susceptible d'apporter des dividendes.
- 2) *Prolongement des vacances ou un jour de congé additionnel à intervalle régulier (p. ex. toutes les deux semaines)* : Option souvent privilégiée par les participants de SSE élevé, qui se sentaient stressés ou submergés par le travail. Beaucoup voyaient en cette option le moyen d'atteindre un meilleur équilibre travail-famille : « Un prolongement des vacances estivales avec les enfants ferait une énorme différence dans notre vie. C'est vraiment le seul temps où la famille est réunie pour une période significative. »

- 3) *Soins à un être cher* : Cette option était mentionnée moins fréquemment, mais revêtait beaucoup d'importance pour quelques personnes : « J'en aurais bien besoin en ce moment. »

Deux autres options ont été énoncées dans cette partie de la discussion, quoique par un moins grand nombre de participants : 1) une année additionnelle de congé parental, et 2) prendre le temps de faire du bénévolat. Cela pourrait s'expliquer par le fait que le bénévolat est perçu comme une activité mieux adaptée pour les retraités que pour les travailleurs dans la force de l'âge. Les participants étaient favorables à une année supplémentaire de congé parental, mais cette option semblait moins pertinente.

Résultats quantitatifs

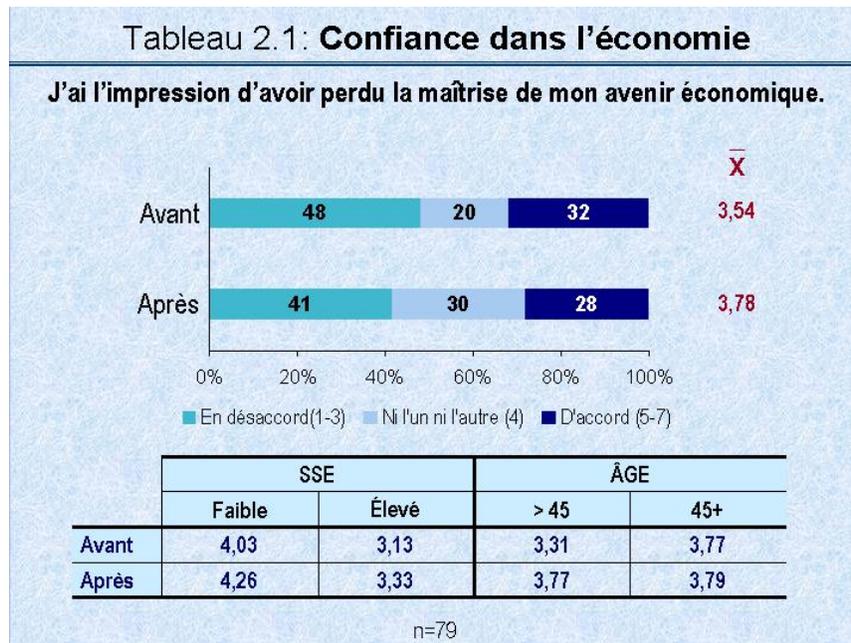
Les résultats quantitatifs de la recherche sont présentés ci-dessus. Plusieurs données sont fournies pour chaque question de l'enquête. D'abord, il y a une comparaison de l'ensemble des réponses des participants des groupes de discussion recueillies avant et après les discussions. Ensuite, ces réponses comparées sont examinées d'après l'âge (45 ans et plus par opposition aux 45 ans et moins) et le statut socioéconomique (le SSE élevé par opposition au SSE faible).

Dans l'ensemble, nous constatons une cohérence générale entre les points de vue qu'ont exprimés les participants avant et après les discussions. Les différences d'opinion selon l'âge et le statut socioéconomique sont plus apparentes, mais peu significatives étant donné le nombre relativement restreint de cas.

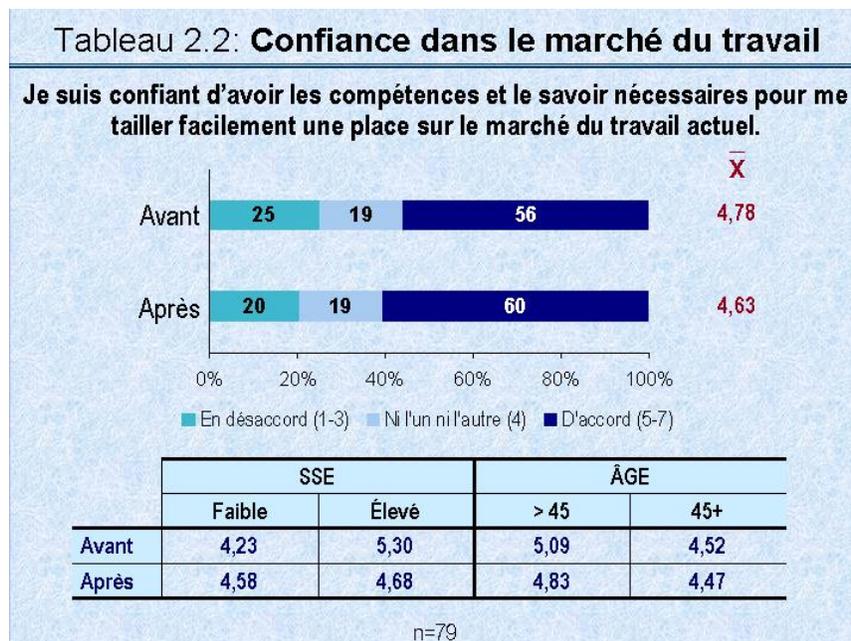
Enjeux contextuels

Plusieurs indicateurs aident à mieux comprendre les points de vue des participants au sujet du vieillissement de la population canadienne et les grandes options connexes. Les tableaux 2.1 à 2.4 se rapportent à la confiance dans l'économie et le marché du travail, ainsi qu'à l'équilibre famille-travail.

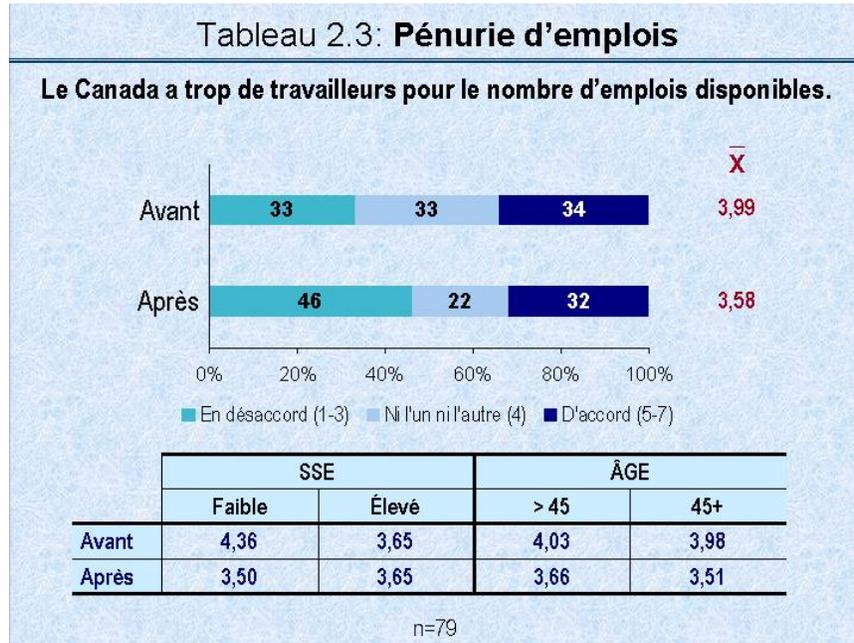
Les participants étaient principalement divisés à propos du niveau de maîtrise qu'ils ressentent face à leur avenir économique (voir tableau 2.1). Une comparaison des résultats obtenus avant et après les discussions indique une légère tendance à se sentir moins confiant économiquement *après* la participation à une discussion.



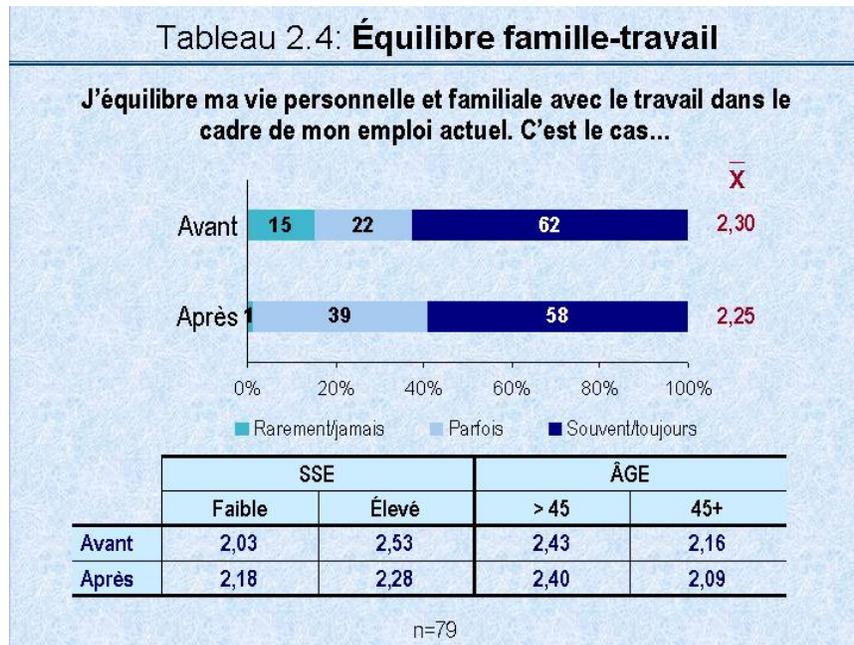
La plupart des gens qui ont participé aux discussions de groupe estimaient qu'ils avaient les compétences et le savoir nécessaires pour se tailler une place sur le marché du travail actuel. Comme dans le cas des résultats examinés auparavant sur la confiance dans l'économie, l'effet de la discussion tend à être (légèrement) négative. Une analyse des différences entre sous-groupes montre qu'après les discussions, les participants de SSE élevé avaient bien moins l'impression que les autres d'avoir les compétences adéquates pour faire face à la concurrence du marché du travail.



Avant les discussions et la lecture du document d'information, les participants étaient divisés quant à la proportion de travailleurs et d'emplois au Canada. Toutefois, après les discussions et la lecture du document, ils étaient moins portés à croire qu'il y a un surplus de travailleurs dans l'économie. L'impression est particulièrement prononcée chez les participants de SSE faible.

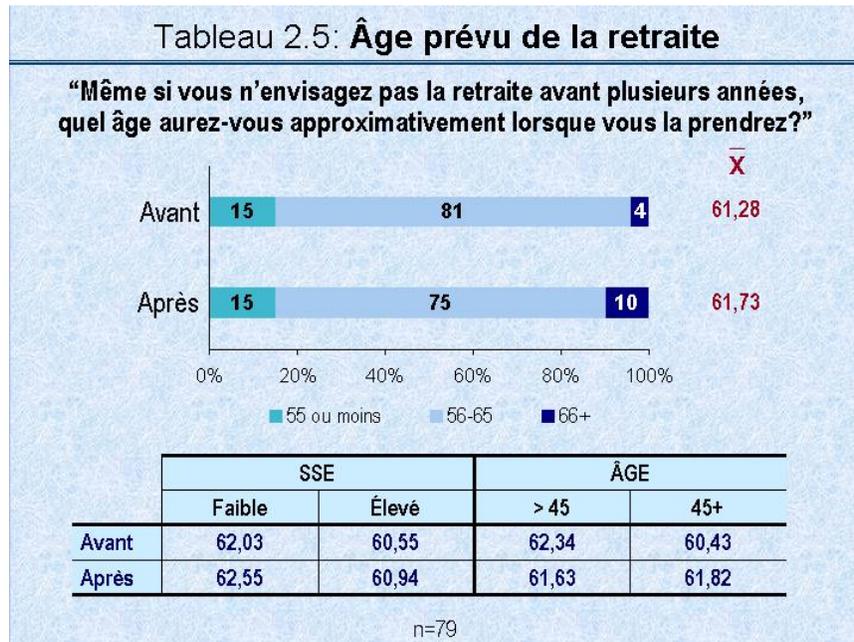


Une majorité des participants estimaient qu'ils pouvaient équilibrer « souvent » ou « toujours » leur vie personnelle et familiale avec leur travail. Une comparaison des résultats obtenus avant et après les discussions indique que le document d'information et le point de vue des autres ont amené un nombre significatif de participants à voir leur capacité de conciliation plus positivement (de 15 % à 1 % ont indiqué « rarement » ou « jamais »).

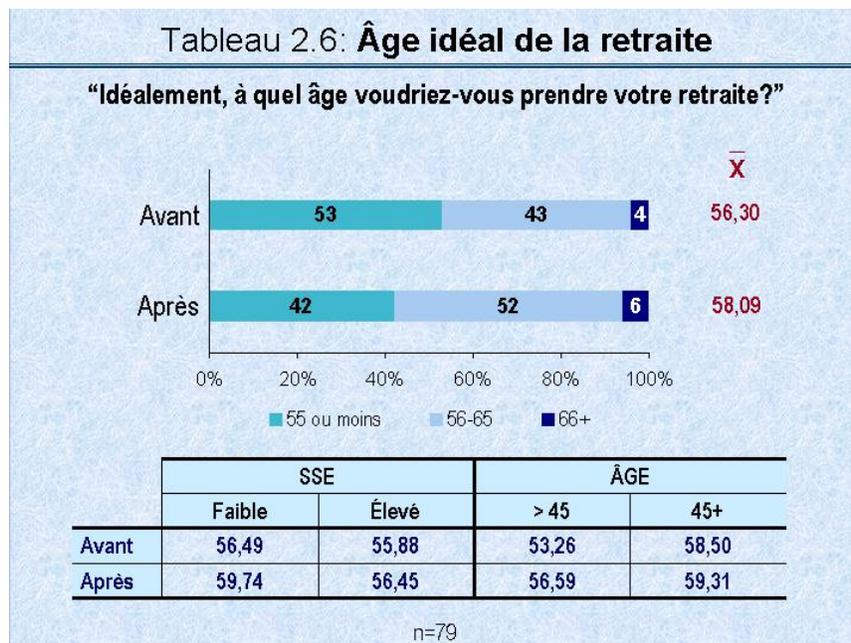


Points de vue sur la retraite

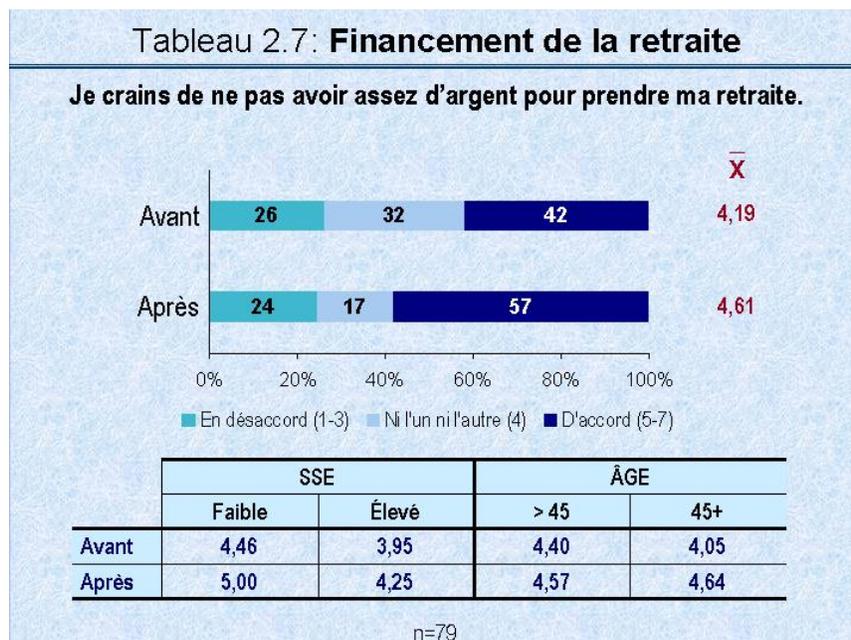
Plusieurs questions visaient la compréhension des points de vue des participants concernant leur retraite éventuelle, ainsi que leurs perceptions de la retraite en général. Comme le montre le tableau 2.5, l'âge moyen de la retraite pour les participants était d'environ 61 ans avant la lecture du document et les discussions et plus près de 62 ans après les discussions. Bien qu'il y ait peu de différence dans la moyenne d'âge, la proportion de ceux qui ont indiqué qu'ils prendraient leur retraite à 66 ans ou plus a augmenté significativement dans l'enquête menée après les discussions.



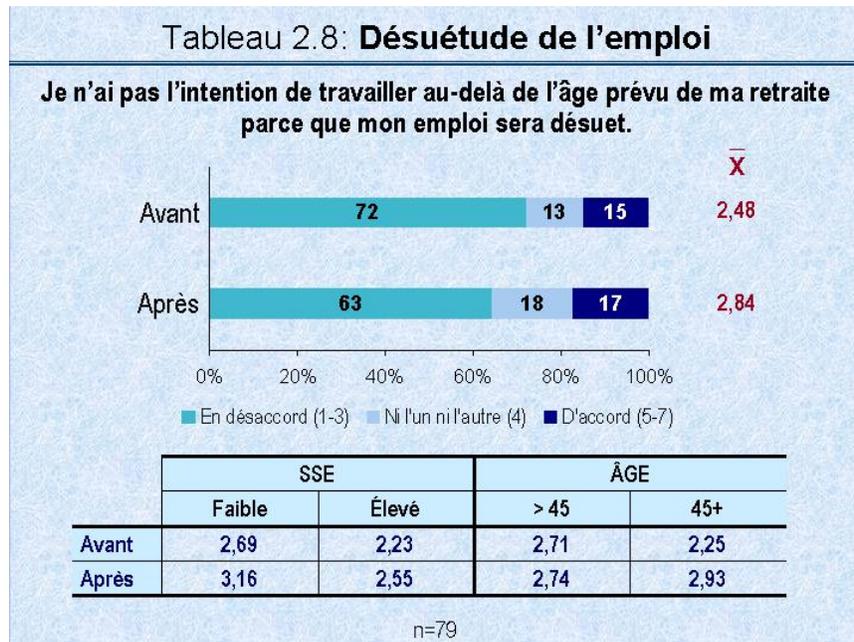
Nous remarquons une nette différence entre l'âge prévu et l'âge idéal de la retraite indiqués par les participants, particulièrement dans les résultats de l'enquête menée avant les discussions (61,3 ans comparé à 56,3 ans). Même si l'écart a persisté après les discussions, il a quelque peu diminué, principalement à cause de la tendance des participants à réviser à la hausse l'âge idéal de leur retraite de près de deux ans en moyenne. Cela est particulièrement vrai chez les participants de SSE faible, ainsi que chez les 45 ans et moins.



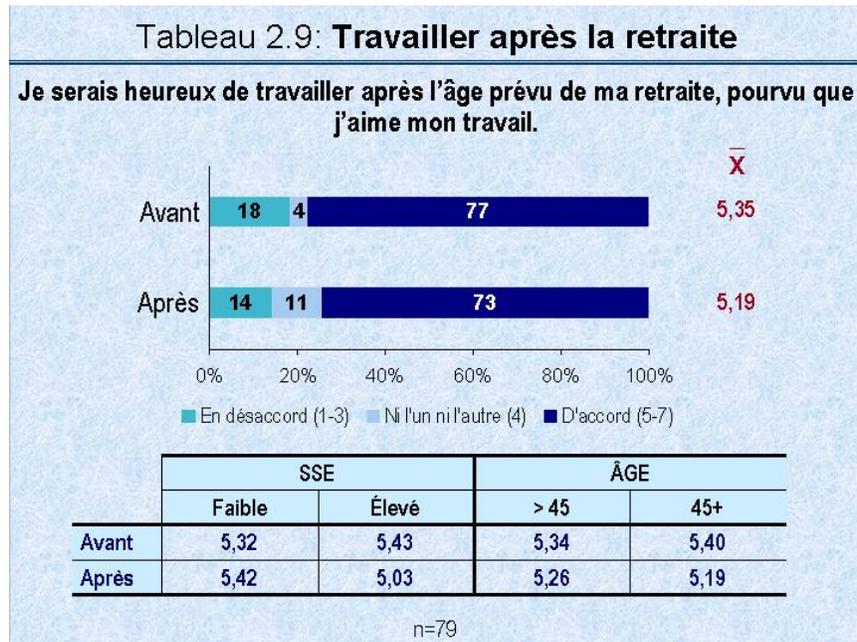
Pendant les discussions, la raison principale évoquée par les participants concernant l'écart entre l'âge prévu et idéal de la retraite était financière; plus particulièrement, ils s'attendaient à travailler après le moment idéal de la retraite parce qu'ils ne pourraient pas se permettre de faire autrement. Comme le montre le tableau 2.7, il semble que les discussions et le document d'information ont dissipé les espoirs des participants de prendre leur retraite plus tôt que prévu.



Que dire des obstacles qui empêchent de travailler après la retraite? La recherche qualitative en a abordé plusieurs, alors que la partie quantitative a examiné la question de la désuétude de l'emploi. Comme le montre le tableau 2.8, relativement peu de participants ont indiqué (à la fois dans les résultats des enquêtes menées avant et après les discussions) que leur retraite serait influencée par la disparition progressive de leur emploi.

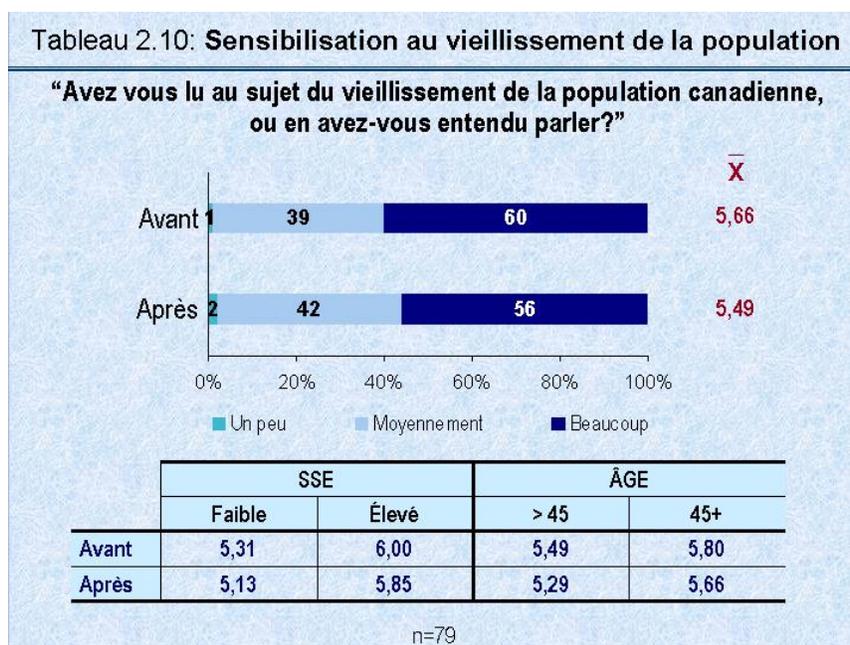


Les participants ayant envisagé de reporter l'âge idéal de la retraite de presque deux ans (ce qui a été observé dans l'enquête menée après les discussions), il était raisonnable de s'attendre à ce qu'ils manifestent aussi après les discussions une plus grande volonté de travailler après la retraite. Toutefois, comme le montre le tableau 2.9, même si cette volonté est généralement élevée, elle demeure essentiellement au même niveau suite aux discussions. De plus, nous notons une baisse significative de la volonté de travailler après la retraite chez ceux qui sont sur le point de la prendre. Les discussions ont pu inciter les participants plus âgés à envisager de façon plus réaliste (et négative) la perspective de travailler après la retraite.

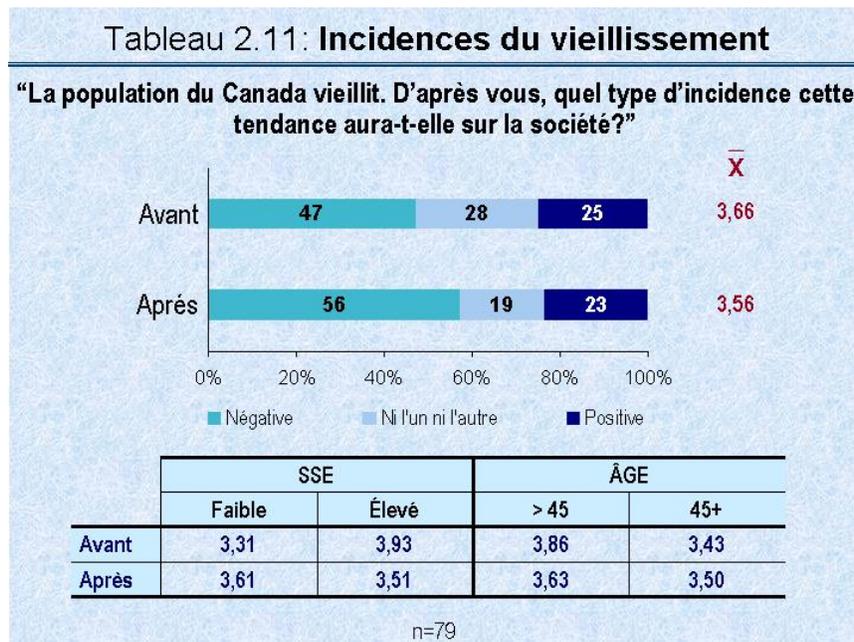


Sensibilisation au vieillissement de la population du Canada et réactions aux grandes options possibles

Tout comme avec les résultats qualitatifs, les résultats de l'enquête montrent que, avant de participer à la recherche, seulement un ou deux participants avaient au moins une certaine connaissance du phénomène du vieillissement de la population du Canada. La sensibilisation était plus grande chez ceux d'un SSE élevé et chez les plus âgés. Il est intéressant de voir que le document d'information et les discussions ne semblent pas avoir influencé l'auto-évaluation des participants quant à leur niveau de connaissance. C'est peut-être parce que les discussions ont donné aux participants une meilleure compréhension de la complexité du sujet et un sentiment d'ignorance relative, annulant ainsi le sentiment d'avoir acquis des connaissances.



Pendant les discussions, il était clair que la plupart des participants avaient le sentiment que les inconvénients possibles du vieillissement de la population l'emportaient sur les avantages possibles. Entre autres choses, les participants craignaient les répercussions de cette tendance démographique sur le coût des programmes sociaux. Le principal avantage, par contre, était que le marché du travail allait offrir plus de débouchés aux « jeunes travailleurs ». La comparaison entre les résultats obtenus avant et après les discussions montre que les opinions sur les incidences nettes du vieillissement de la population au Canada n'ont presque pas changé, quoiqu'une plus grande proportion des participants ait jugé que les répercussions seraient négatives.



Comme lors des discussions, l'enquête présentait aux gens un certain nombre d'options qui permettraient d'atténuer les incidences peut-être négatives du vieillissement de la population, dont la pénurie hypothétique de travailleurs qualifiés et du savoir. Les tableaux 2.12 à 2.16 illustrent ces résultats. Deux options, l'augmentation de l'immigration et une meilleure flexibilité des parcours de vie, ont reçu un appui modéré, la plupart des participants rejetant les trois autres options offertes. Les effets des discussions et du document d'information sur l'opinion des participants ont été assez faibles, mais généralement positifs.

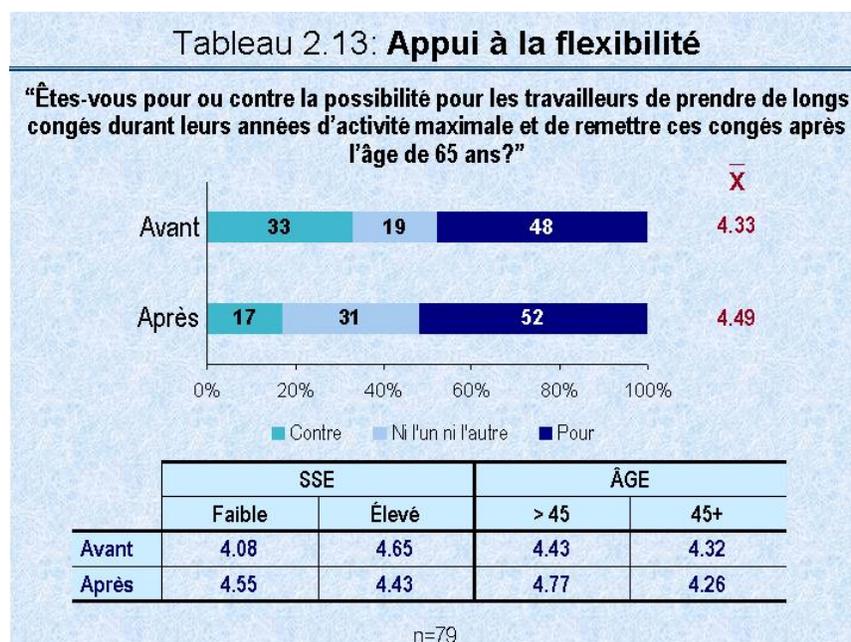
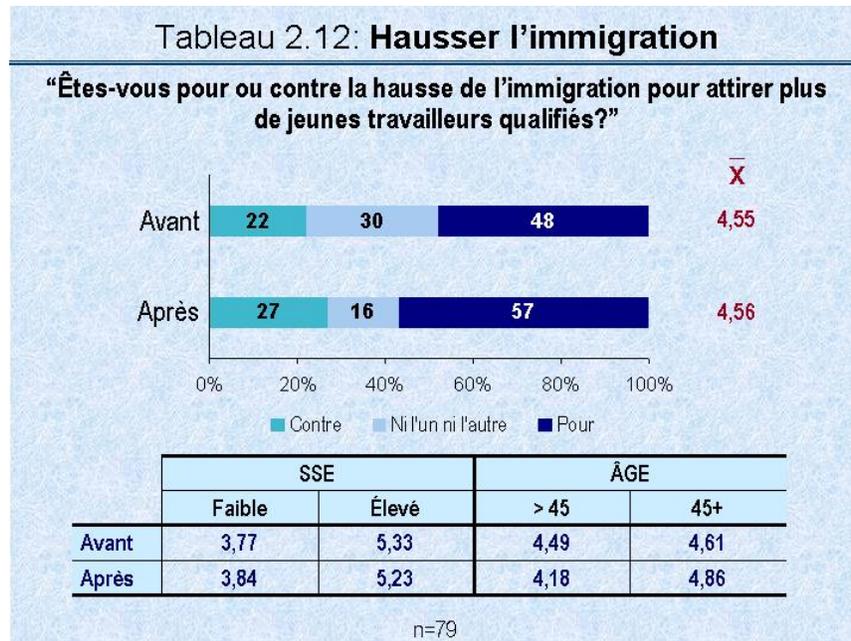
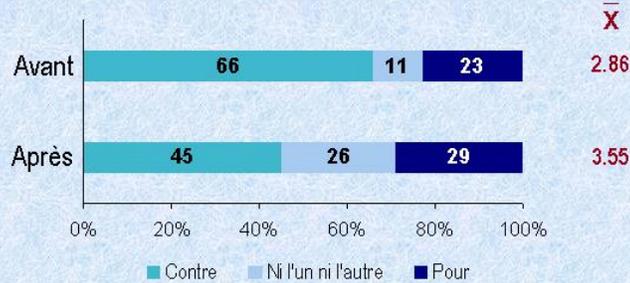


Tableau 2.14: Diminuer le temps des études

“Êtes-vous pour ou contre le fait de réduire le temps que les jeunes passent à l'école afin qu'ils entrent sur le marché du travail plus tôt?”

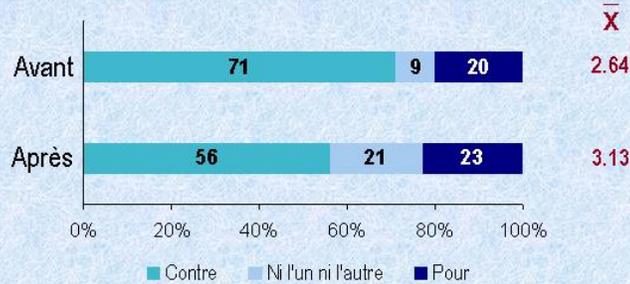


	SSE		ÂGE	
	Faible	Élevé	> 45	45+
Avant	2.82	2.88	3.00	2.73
Après	2.89	4.18	3.43	3.65

n=79

Tableau 2.15: Âge d'admissibilité aux PSR

“Êtes-vous pour ou contre le fait de faire passer de 65 à 67 ans l'âge d'admissibilité aux programmes de la sécurité du revenu de la vieillesse (p. ex., le Régime de pensions du Canada, la Sécurité de la vieillesse, le Supplément de revenu garanti)?”

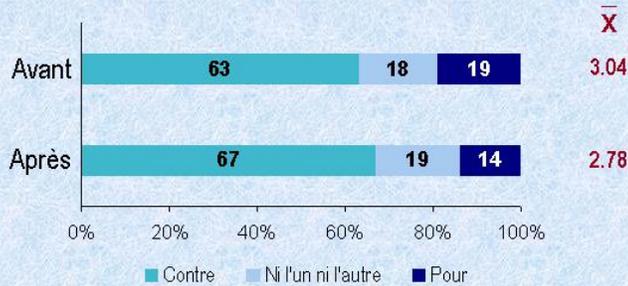


	SSE		ÂGE	
	Faible	Élevé	> 45	45+
Avant	2.33	2.90	3.03	2.30
Après	3.24	3.03	3.60	2.74

n=79

Tableau 2.16: Hausser les impôts pour les programmes sociaux

“Êtes-vous pour ou contre le fait de hausser les impôts pour financer des programmes sociaux comme le RPC et les soins de santé?”



	SSE		ÂGE	
	Faible	Élevé	> 45	45+
Avant	2.62	3.40	3.14	2.91
Après	2.71	2.85	2.80	2.77

n=79

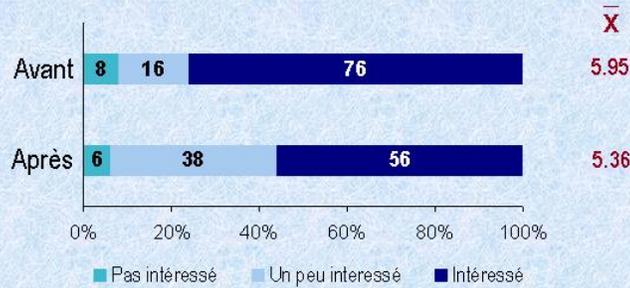
Intérêt pour les options consistant à jouir de plus de temps de congé durant les années d'activité maximale et à travailler plus longtemps

Dans la dernière partie des discussions et de l'enquête, on demandait aux participants leur niveau d'intérêt relativement à différentes options : jouir de temps supplémentaire plus tôt dans leur vie et travailler plus longtemps. Comme l'illustrent les tableaux 2.17 à 2.21, la majorité des participants a manifesté au moins un intérêt modéré pour chacune des cinq options. La plus attrayante était celle d'utiliser du temps pour prendre soin d'un être cher. Se servir du temps libre supplémentaire pour améliorer ses compétences, prendre des jours de congés additionnels ou des vacances étaient aussi des options assez populaires. Prendre du temps supplémentaire pour faire du bénévolat était l'option la moins populaire.

Les discussions et le document d'information ont généralement eu un effet neutre ou modérément négatif sur la réceptivité des participants aux options. Seule l'idée de consacrer du temps supplémentaire à un jour de congé de plus toutes les deux semaines a vraiment suscité de l'intérêt après les discussions.

Tableau 2.17: Temps de congé pour prendre soin d'un être cher

“Seriez-vous intéressé à prendre jusqu'à un an de congé payé pour prendre soin d'un être cher?”

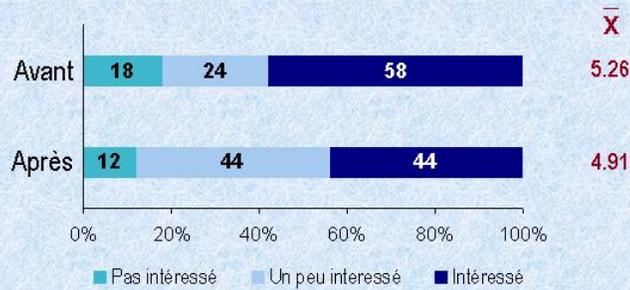


	SSE		ÂGE	
	Faible	Élevé	> 45	45+
Avant	5.95	5.98	6.34	5.66
Après	5.45	5.28	5.51	5.24

n=79

Tableau 2.18: Temps de congé pour améliorer ses compétences

“Seriez-vous intéressé à prendre jusqu'à un an de congé payé pour améliorer vos compétences et vos connaissances?”

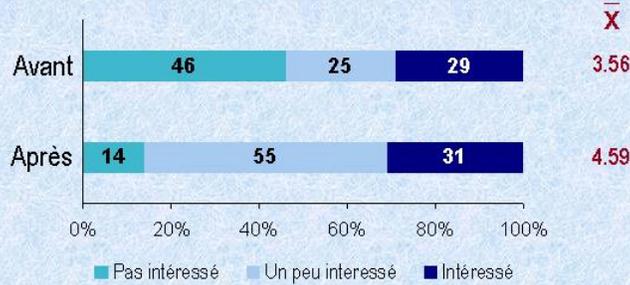


	SSE		ÂGE	
	Faible	Élevé	> 45	45+
Avant	4.44	6.05	5.94	4.70
Après	4.79	5.03	4.94	4.88

n=79

Tableau 2.19: **Jour de congé supplémentaire**

“Seriez-vous intéressé à prendre un jour de congé supplémentaire toutes les deux semaines?”

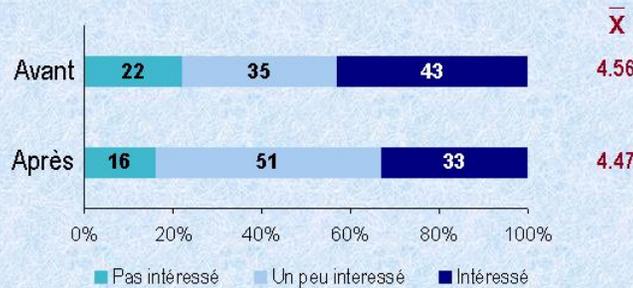


	SSE		ÂGE	
	Faible	Élevé	> 45	45+
Avant	3.28	3.80	3.54	3.55
Après	4.29	4.88	4.66	4.53

n=79

Tableau 2.20: **Congé parental supplémentaire**

“Seriez-vous intéressé à prendre une année supplémentaire de congé parental?”

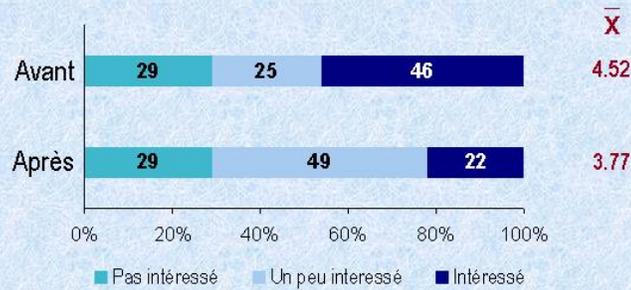


	SSE		ÂGE	
	Faible	Élevé	> 45	45+
Avant	3.85	5.25	5.00	4.20
Après	4.26	4.68	4.74	4.26

n=79

Tableau 2.21: Temps de congé pour faire du bénévolat

“Seriez-vous intéressé à prendre jusqu’à un an de congé payé pour faire du bénévolat?”



	SSE		ÂGE	
	Faible	Élevé	> 45	45+
Avant	4.03	5.00	4.89	4.23
Après	3.58	3.95	3.77	3.76

n=79

Conclusions

Les répondants ont l'impression que l'économie et le marché du travail sont stables, mais qu'il y a des inégalités dans le sens où les heures de travail et les fruits de la croissance économique semblent aller de façon disproportionnée à une minorité de travailleurs. Cette situation entraîne chômage ou sous-emploi et bas salaires pour beaucoup. La conciliation famille-travail est considérée comme de plus en plus difficile à atteindre, particulièrement chez les jeunes professionnels qui vivent dans les grands centres urbains. On croit que la mondialisation, la libéralisation du commerce et la société de consommation sont à l'origine de ces tendances.

Le travail est vu comme une activité noble qui favorise le bien-être. Paradoxalement, assez peu de gens semblent aimer leur travail. Les sentiments ambivalents ou négatifs des gens face à leur emploi influencent évidemment la perception qu'ils ont de l'idée de travailler passé l'âge de la retraite.

La notion de réorientation est cruciale pour comprendre les aspirations professionnelles et personnelles des gens. Nombreux sont ceux qui veulent significativement modifier l'aspect professionnel de leur vie. Pour les participants principalement de SSE faible, cela se traduit par trouver un emploi, ou du moins un emploi plus payant. Pour les participants surtout de SSE élevé, cela signifie se réorienter vers quelque chose qu'ils « aiment vraiment », et/ou lancer leur propre entreprise et avoir le temps de fonder une famille (p. ex., nombre d'entre eux attendaient avant d'avoir des enfants). Pour les participants de SSE peu élevé qui approchent de la retraite, la réorientation est pour un emploi qui n'est pas physique, tandis que pour leurs homologues financièrement à l'aise et scolarisés, la réorientation est souvent synonyme de changer un loisir en une activité rémunératrice.

Le manque d'éducation et de formation appropriée, ainsi que d'argent et de temps (souvent pour pouvoir poursuivre des études) et de coopération de l'employeur sont les obstacles principaux à l'atteinte des objectifs des participants. Toutefois, nombre d'entre eux entrevoient les possibilités d'utiliser les arrangements flexibles famille-travail pour se réorienter (se recycler, poursuivre des études, etc.).

La retraite est comprise d'après des notions de « choix » et de « liberté ». Ainsi, on considère que quelqu'un est retraité s'il a la liberté financière de choisir de ne pas travailler. L'âge idéal de la retraite serait entre 55 et 62 ans, alors que la plupart, l'âge réel de leur retraite sera d'environ 65 ans.

Les résultats quantitatifs et qualitatifs indiquent clairement que la plupart des participants considéreraient de travailler après la retraite s'ils trouvent un emploi qu'ils « aiment ». D'autres critères nécessaires pour continuer de travailler passé

la retraite incluent la santé et des horaires de travail flexibles ou à temps partiel. De plus, de nombreux participants aimeraient être travailleurs autonomes. La difficulté pour les participants, et peut-être une société vieillissante, demeure dans le fait que la grande majorité d'entre eux semblent être loin des circonstances qu'ils croient nécessaires pour rester sur le marché du travail. Les participants de SSE élevé semblent associer leur travail actuel avec le stress, et ceux de SSE faible avec la monotonie et des tâches exigeantes physiquement.

Les participants conçoivent que l'atteinte d'une meilleure conciliation entre le travail et la vie familiale pendant les années d'activité maximale pourrait, d'une certaine façon, être facilitée en travaillant après la retraite, mais le lien ne semble pas intuitif. Ils croient aussi que l'adoption de politiques progressistes visant à soutenir les gens afin qu'ils atteignent un meilleur équilibre dans leur vie seraient bénéfiques pour la société sans pour autant ralentir l'économie, particulièrement si le temps supplémentaire est utilisé par les Canadiens pour améliorer leurs compétences et se réorienter. Le concept semble attirer surtout les participants de SSE élevé, en particulier ceux qui sont dans leurs années d'activité maximale.

Il est difficile pour les gens de considérer les concepts de façon abstraite sans être ramenés à penser à des mécanismes de mise en application. Le cumul d'heures est perçu comme un mécanisme intuitif et efficace qui donne aux travailleurs une plus grande flexibilité. Le mécanisme a aussi l'attrait de permettre le partage des « coûts » de la politique entre les employés, les employeurs et le gouvernement.

Les utilisations préférées de temps supplémentaire, cumulé soit grâce aux banques d'heures, au travail passé l'âge de la retraite ou à d'autres mécanismes, se résument par : l'amélioration des compétences et la réorientation de carrière, des vacances plus longues ou un jour de congé supplémentaire à intervalle régulier et du temps pour prendre soin d'un être cher.

La sensibilisation au vieillissement de la population du Canada est grande, mais les connaissances sont généralement superficielles. Les incidences sont surtout perçues négativement et centrées sur l'augmentation des pressions exercées sur les programmes sociaux, particulièrement en ce qui a trait à la santé et aux pensions gouvernementales. Le marché du travail et d'autres éléments de répercussions macroéconomiques possibles sont mal compris. Du moins, de nombreux répondants voient une « pénurie de main-d'œuvre » éventuelle comme une occasion d'emploi pour les chômeurs, les sous-employés y compris les segments insatisfaits du réservoir de main-d'œuvre.

De nombreuses personnes perçoivent la question du vieillissement de la population du Canada non pas tellement comme une crise ou un phénomène, mais comme un problème de reproduction ou de taux de natalité. Selon cette perspective, le taux de natalité et le style de vie de la génération de l'après-guerre sont normaux et sains, tandis que le niveau peu élevé et le déclin du taux de natalité depuis les 30 dernières années ne le sont pas. Cette conception explique peut-être la prédisposition de nombreuses personnes à envisager des options

stratégiques familiales (incluant une plus grande flexibilité plus tôt dans la vie) pour contrer les répercussions négatives d'une population vieillissante.

Si on leur demande d'aborder particulièrement l'éventualité que le Canada connaisse une pénurie généralisée de travailleurs qualifiés et éduqués, nombreux sont ceux qui croient qu'une grande partie de la solution réside dans l'augmentation des possibilités d'éducation et de formation pour les Canadiens sous-qualifiés, sous-employés ou sans emploi. Certains voient l'augmentation du niveau de l'immigration pour atténuer la pénurie de main-d'œuvre comme l'antithèse de l'approche adéquate. Pour beaucoup de participants, l'augmentation de l'immigration est une solution possible, mais ils ont l'impression que la difficulté apparente du Canada concernant la reconnaissance des titres de compétence étrangers atténuera l'efficacité de cette approche.

La politique qui, face au vieillissement de la population canadienne, vise à encourager les gens à demeurer sur le marché du travail plus longtemps (en travaillant passé l'âge de la retraite ou en « empruntant » du temps plus tôt dans la vie) reçoit des réactions mitigées. Il semble évident que la politique, qu'elle soit rattachée à la flexibilité famille-travail tôt dans la vie ou non, a moins d'attrait et d'intérêt lorsqu'elle est présentée en tant que réponse aux incidences potentiellement négatives de la population vieillissante sur le marché du travail. Inversement, la réaction est beaucoup plus positive et les gens plus ouverts au concept lorsque cette option ou d'autres sont fondées sur le principe de donner aux Canadiens un plus grand choix et de les aider à atteindre leurs objectifs professionnels et personnels. En bref, cette politique ne devrait pas être présentée en tant que réaction à une crise, puisque les gens assumeront logiquement que cela implique une forme de sacrifice.

Référence

¹ Règle générale, les participants reçoivent 50 \$. Toutefois, nous avons jugé qu'ils méritaient de toucher un montant un peu plus élevé puisqu'ils devaient prendre connaissance d'un document d'information avant la séance de discussion.